



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y compromiso organizacional en los
colaboradores de la división de proyectos de archivo de
la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Danny Alexander Espinoza Pérez

ASESOR:

Mg. Flores Sotelo, Willian Sebastian

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Dedicatoria

A mis Padres, Esposa y mí querido hijo
Adriano

Agradecimiento

Agradecimiento muy especial aquellas personas que contribuyeron en la realización del presente trabajo de investigación

Declaratoria de autenticidad

Yo, Danny Alexander Espinoza Pérez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 80403475, respectivamente, con la tesis titulada La Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 27 de Julio del 2017

Br. Danny Alexander Espinoza Pérez

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016, elaborada con el propósito de obtener el grado académico de magíster en en Gestión Pública.

En el presente trabajo, se estudia la relación entre la variable motivación y compromiso organizacional . El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; El capítulo III, describe resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Espero la valoración que corresponda a la presente investigación, así como me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundará en beneficio del personal de la empresa.

Los Olivos, 28 de julio del 2017

Br. Danny Alexander Espinoza Pérez

Lista de contenido

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Lista de contenido	vi
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción.	12
1.1 Antecedentes	13
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	42
1.4 Problema	43
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	46
II. MARCO METODOLÓGICO	48
2.1 Variables	49
2.2 Operacionalización de variables	49
2.3 Método de la Investigación.	53
2.4 Tipo de Investigación	53
2.5 Diseño de la Investigación	53
2.6 Población de estudio	54
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8 Métodos de análisis de datos	63
2.9 Aspectos éticos	63
III. RESULTADOS	65
3.1 Descripción de resultados	66
3.1.1 Descripción de la variable X: Motivación	66
3.1.2 Descripción de resultados de la variable Y: Compromiso O.	67
3.2 Prueba de hipótesis	68

3.2.1	Hipótesis general	68
3.2.2	Hipótesis específicas	69
IV.	DISCUSIÓN	74
V.	CONCLUSIONES	79
VI.	RECOMENDACIONES	82
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
VIII.	APÉNDICES	93

ANEXOS

Anexo A:	Matriz de Consistencia	96
Anexo B:	Matriz operacional de las variables	98
Anexo C:	Instrumentos	100
Anexo D:	Certificado De validez de los instrumentos	102
Anexo E:	Base de Datos	105

Lista de tablas

Tabla 1.	<i>Evolución de la Motivación</i>	34
Tabla 2.	<i>Evolución de la variable compromiso organizacional</i>	44
Tabla 3	<i>Operacionalización de la variable Motivación</i>	52
Tabla 4	<i>Operacionalización de la variable Compromiso organizacional</i>	53
Tabla 5.	<i>Escala de medición: Variable (X) Motivación.</i>	54
Tabla 6	<i>Escala de medición: Variable (Y) Compromiso Organizacional</i>	54
Tabla 7.	<i>Cantidad de Ítems por dimensiones - Variable (2) Compromiso organizacional</i>	55
Tabla 8	<i>Población de estudio</i>	57
Tabla 9.	<i>Escala de medición: Variable (X) Motivación</i>	56
Tabla 10	<i>Niveles de Motivación</i>	59
Tabla 11	<i>Niveles de las dimensiones de la variable (X) Motivación</i>	59
Tabla 12.	<i>Consolidado de Niveles de las dimensiones de la variable (X) Motivación</i>	60

Tabla 13.	<i>Escala de medición y rangos : Variable (Y) Compromiso Organizacional</i>	61
Tabla 14.	<i>Niveles de compromiso organizacional</i>	61
Tabla 15.	<i>Niveles de las dimensiones de la variable(Y) Compromiso Organizacional</i>	62
Tabla 16.	<i>Consolidado de niveles de las dimensiones de la variable Y: Compromiso Organizacional</i>	62
Tabla 17	<i>Cantidad de ítems por dimensiones –Variable (Y) Compromiso Organizacional</i>	63
Tabla 18	<i>Expertos validadores de los instrumentos</i>	63
Tabla 19.	<i>Criterio de evaluación de expertos</i>	64
Tabla 20.	<i>Alfa de Cronbach: Variable (1) Motivación</i>	64
Tabla 21.	<i>Alfa de Cronbach: Variable (2) Compromiso organizacional</i>	65
Tabla 22.	<i>Niveles de la Motivación</i>	68
Tabla 23.	<i>Niveles del compromiso organizacional</i>	69
Tabla 24.	<i>Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Motivación y Compromiso Organizacional</i>	71
Tabla 25.	<i>Coeficiente de correlación de Spearman entre el Logro de la Motivación y el Compromiso Organizacional.</i>	73
Tabla 26.	<i>Coeficiente de correlación de Spearman entre el Poder de la Motivación y el Compromiso Organizacional.</i>	74
Tabla 27.	<i>Coeficiente de correlación de Spearman entre la Afiliación de la Motivación y el Compromiso Organizacional.</i>	75

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i>	Pirámide de Maslow	27
<i>Figura 2.</i>	Diseño de la investigación	54
<i>Figura 3.</i>	Niveles de Motivación	68
<i>Figura 4.</i>	Niveles de Compromiso Organizacional	69

Resumen

El presente estudio se realizó a los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. El objetivo fue determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016 con la intención de proponer mejoras que contribuyan con la gestión de la organización.

La investigación es del tipo básico, de diseño no experimental transversal – correlacional. La población de estudio estaba conformada por 200 colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, la muestra de estudio es homogénea y del tipo no probabilístico compuesta por 158 colaboradores de las áreas administrativas, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fueron cuestionarios validados científicamente.

Los resultados en el estudio nos reportan los niveles de las dimensiones de la Motivación. El análisis referido a la motivación al logro nos muestra el promedio alcanzado de 97.3. %, esto significa que el estado emocional que se genera en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. en está influenciado significativamente por esta dimensión que actúa como propulsor de su desarrollo en el actuar diario, dentro de su organización.

Al análisis inferencial de la prueba de hipótesis, se concluye que la Motivación está relacionada significativamente con el Compromiso Organizacional. Por lo tanto se concluye que la aplicación de la propuesta a la mejora de la Motivación en el presente estudio potencializara el actuar de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

Palabras clave: Motivación, Compromiso Organizacional, colaboradores.

Abstract

The present study was made to the collaborators of the archive projects division of the company Imaging Perú S.A.C. The objective was to determine the perception of the Motivation and organizational commitment in the collaborators of the archive projects division of the company Imaging Peru S.A.C., which allowed to propose improvements that contribute with the management of the organization.

Development research under the scheme of the deductive hypothetical method, the type of research is basic, the research design is non-experimental in a transactional, correlational way. The study population consisted of 200 collaborators from the archive projects division of Imaging Peru SAC, the study sample is homogeneous and of the non-probabilistic type composed by 154 collaborators from the administrative areas, the technique of data collection was The survey and the instrument used were scientifically validated questionnaires.

The results in the study report a level of Regular Motivation, with the average reached of 93.7%. The analysis related to the motivation to the achievement shows the average reached of 97.3. %, This means that the emotional state that is generated in the collaborators of the archive projects division of the company Imaging Perú S.A.C. In is significantly influenced by this dimension that acts as a propellant of its development in the daily act, within its organization.

The inferential analysis of the hypothesis test concludes that the Motivation is significantly related to the Organizational Commitment. Therefore, it is concluded that the application of the proposal to the improvement of the Motivation in the present study will potentiate the actions of the collaborators of the archive projects division of the company Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

Key words: *motivation, organizational commitment, contributors.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Internacionales

Zavala (2014) *Motivación y satisfacción Laboral en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, para optar el Grado de Master en Administración, México DF, México. El objetivo General es la Elaboración de un instrumento de medición de satisfacción y motivación laboral . El problema General del trabajo de investigación nos plantea lo siguiente ¿Existe relación entre la satisfacción y motivación Laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas . El tipo de investigación es no experimental transversal correlacional-causa, la población está conformada por el personal de una empresa embotelladora de bebidas, el instrumento que se utilizó para la medición de la satisfacción y motivación laboral fue las encuestas. Los resultados indican que la población de estudio presenta niveles altos de motivación y satisfacción laboral. Para finalizar el autor recomienda ampliar el nivel de investigación.

Enríquez (2014) *Motivación y desempeño laboral en los empleados del Instituto de la Visión en MÉXICO*, para optar el Grado de Máster en Educación, México DF, México. El objetivo general es de adaptar un instrumento de evaluación de desempeño laboral y motivación para los empleados del Instituto de la Visión en México . El problema general del trabajo de investigación es ¿Es predictor del nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto de Visión de México?. La Metodología utilizada corresponde al tipo de investigación cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional de campo y transversal, la población está constituida por el personal del Instituto de Visión de México, el instrumento que se utilizó fueron encuestas . El trabajo concluye en relación al grado de motivación de los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va desde buena a excelente. La recomendaciones generales indican básicamente se haga una retroalimentación al personal con respecto al trabajo de investigación

desarrollado a fin de poder atacar las debilidades y potenciar las fortalezas.

Jiménez (2014) *Relación entre el liderazgo transformacional de los Directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los Docentes en una universidad privada*, para optar el Grado de Maestría en Psicología, Bogotá DC, Colombia. El objetivo general del trabajo de investigación era Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad de una universidad privada en la ciudad de Bogotá DC . El problema General de investigación era el siguiente ¿Cuál es la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores del programa y el desempeño de los docentes de una universidad privada en la ciudad de Bogotá DC. . El diseño de trabajo de investigación aplicado es descriptivo correlacional descriptivo, es de tipo no experimental, la población utilizada en el trabajo de investigación son docentes de una Universidad de la Ciudad de Bogotá a los cuales se les aplico los cuestionarios correspondientes . La conclusión es la siguiente no existe una relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente. Se recomendó ahondar en investigaciones sobre los componentes de los motivadores internos con el desempeño .

Ardinez (2014) *Evaluación de la influencia del Clima Laboral en la Motivación y Satisfacción del personal Técnico Científico y Administrativo de una Institución de Salud de Tercer nivel en el Municipio de San Juan de Cesar la Guajira 2014* ,para otorgar el Grado de Master en Gerencia de Salud Cartagena de Indias Colombia El objetivo general del trabajo de investigación es evaluar la influencia del Clima Laboral en la satisfacción y Motivación del personal Técnico, científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de San Juan del Cesar?con respecto al tipo de estudio es descriptivo transversal, enfoque cuantitativo, con respecto a la población está conformada por los trabajadores contratados de las distintas áreas técnico científicas y administrativa de una institución de tercer nivel en el municipio de San Juan del Cesar, el instrumento utilizado fueron encuestas La conclusión general de la investigación fue la gran

mayoría del personal asume que existe un buen clima laboral en su organización. En lo que respecta a las recomendaciones generales, que el presente trabajo de investigación se convierte en un instrumento que permita medir eficientemente las variables analizadas asimismo constituirse como un elemento que permita mejorarlas.

Gutiérrez (2014) *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*, Maestría en Administración, Bogotá DC, Colombia. El objetivo General es determinar cómo influye la cultura organizacional en la Motivación laboral. El problema genera ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral. El enfoque del trabajo es cuantitativo no experimental, la población está conformada por los trabajadores del área operativa de una empresa aérea, el instrumento utilizado son encuestas. La conclusión General no se identifica que la cultura organizacional influya en la motivación laboral. Se recomienda trabajar mucho el aspecto motivacional de los trabajadores, aplicando estrategias que permiten captar un mayor interés de los trabajadores hacia las actividades que desarrollan a diario..

Suyapa (2016) *La motivación intrínseca laboral y su relación con la prevención de riesgos laborales en la empresa tecnológica de proyectos*, para optar el grado de Master en Recursos Humanos, San Pedro Sula, Honduras. El objetivo General es determinar el grado de relación que existe entre la motivación intrínseca laboral de los empleados y la prevención de los riesgos laborales en la empresa tecnológica de Proyectos de San Pedro de Sula. El problema general ¿Existe alguna relación entre la motivación intrínseca laboral de los empleados y la prevención de los riesgos laborales en la empresa tecnológica de Proyectos de San Pedro de Sula, Honduras? . El tipo de investigación es cualitativa y cuantitativa, la población está conformada por los trabajadores de la empresa tecnológica de proyectos, el instrumento utilizado es un cuestionario tipo Likert. La conclusión general nos indica que la motivación intrínseca laboral tiene una influencia positiva media con la prevención de riesgos laborales en la empresa

tecnológica de proyectos. La recomendación nos indica realizar evaluaciones de la motivación intrínseca laboral de forma periódica a fin de tener monitoreadas constantemente y minimizar los riesgos laborales.

Tijerina (2012) , Papel de la motivación en el desempeño docente, para obtener el grado de Master en Psicología con orientación laboral, Monterrey Nuevo León. México . El objetivo general buscar identificar las preferencias motivacionales de los docentes de Postgrado de la facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma de Nuevo León y detectar la relación entre dichas preferencias con el desempeño docente percibido por el alumno . El problema general ¿ Existe algún motivador común de los docentes de Postgrado propios de la naturaleza de su trabajo?. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, la población está conformada por los docentes del programa de Postgrado, los instrumentos utilizados son cuestionarios. Las conclusiones se pudo corroborar el valor que tiene la motivación en la vida personal y laboral de los sujetos de estudio el valor que tiene la motivación en la vida personal y laboral de los sujetos de estudio.

Aldana (2013) *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala según sexo*, para optar el grado de Magister en Psicología Organizacional, Guatemala, Guatemala. El objetivo general es determinar si existe diferencia significativa en el grado de compromiso organizacional entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores de un área central de una institución bancaria . El problema general se plantea de la siguiente manera ¿Habría diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional según sexo de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria? El Tipo de estudio es descriptivo la población estaba conformada por los trabajadores del área central de una institución bancaria, el instrumento utilizado encuestas. La conclusión general se consideró que el compromiso del personal de una empresa es de suma importancia para el logro de los objetivos de la empresa.

Nacionales

Gomero (2011) *La motivación y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer y segundo ciclo de la escuela académica profesional de ingeniería civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho -2001-1*, para optar el Grado de Master en Gestión Pública, en la ciudad de Huacho, Perú. El objetivo general del trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de escuela Académica del primer y segundo ciclo de la Escuela Académica Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2011-I . El Problema General es ¿Cuál es la Relación que existe entre la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de primer y segundo ciclo de la Escuela Académica Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2011-I . El estudio efectuado en el trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, la población está conformado por los estudiantes del primer y segundo ciclo académico de la escuela profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el Instrumento utilizado para la recolección de datos es un Test. La conclusión General nos indica que existe una correlación positiva entre la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de primer y segundo ciclo de la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2011-I . La recomendación general nos indica que la Universidad José Faustino Sánchez Carrión debe trabajar en políticas que estimulen la motivación entre el alumnado y esto se vea reflejado en un mayor rendimiento académico.

Sevillano (2015) *Relación entre las estrategias de aprendizaje, la motivación y la comprensión lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de una institución educativa particular del distrito de Chorrillos*, para optar el grado de Master en Psicología con mención en Problemas de aprendizaje, Lima, Perú. El objetivo General del trabajo de investigación es conocer la relación que existe entre las estrategias de aprendizaje, la motivación y la comprensión lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de una institución educativa particular

del distrito de Chorrillos . El problema *¿Cuál es la relación entre las estrategias de aprendizaje, la motivación y la comprensión lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de una institución educativa particular del distrito de Chorrillos?* . El tipo de investigación que se aplicó al presente trabajo de investigación es sustantiva descriptiva, la población estaba conformada por 8 aulas del cuarto año de secundaria de la Institución educativa Pedro Ruiz Gallo del distrito de Chorrillos, el instrumento que se utilizó fueron encuestas. La conclusión general nos indica que existe relación respaldada en la estadística entre las estrategias de aprendizaje, motivación y la comprensión lectora en los alumnos del cuarto año de secundaria de la institución educativa Pedro Ruiz Gallo del distrito de Chorrillos. Una de las recomendaciones que podemos resaltar es la de capacitar al personal docente en el diseño de programas para desarrollar estrategias de aprendizaje, en la base de la teoría del aprendizaje, este recurso permitirá que los alumnos desarrollen su nivel comprensivo.

Cáceres (2015) *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca 2014*, para optar el Grado de Master en Administración, en la Ciudad de Juliaca, Perú. El objetivo General del trabajo de investigación es determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón Juliaca . El problema General *¿Cómo influyen los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón Juliaca?*. Con respecto a la metodología de trabajo es de tipo descriptivo correlacional, el Método de investigación es hipotético deductivo, la población está conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón Juliaca, el instrumento que se utilizó fueron las encuestas. Con respecto a la Conclusión General podemos señalar que se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Ramón. En base a la conclusión se recomendó que se inicie una revisión de los factores motivadores empleados por los jefes y gerentes de todas las áreas de la Municipalidad Provincial de San Román.

Vivar (2014) *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes de primer grado de educación secundaria*, para optar el Grado de Master en Educación, en la Ciudad de Piura, Perú. El objetivo general del trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la motivación para el aprendizaje y rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa “Fe y alegría N° 49-Piura 2012 49-Piura 2012El problema General ¿Qué relación existe entre la motivación para el aprendizaje y rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa “Fe y alegría N° 49-Piura 2012?N° 49-Piura 2012.El tipo de investigación utilizado es descriptivo correlacional, diseño transaccional correlacional, la población está conformada por los estudiantes de educación secundaria de la institución educativa “Fe y alegría N° 49-Piura, el instrumento utilizado para el trabajo de investigación son inventario cuestionarios,la institución educativa “Fe y alegría N° 49-Piura, el instrumento utilizado para el trabajo de investigación son inventario La conclusión general el grado de correlación es muy baja entre la motivación para el aprendizaje y el nivel de logro de criterio expresión y comprensión oral del área de inglés el grado de correlación es muy baja entre la motivación para el aprendizaje y el nivel de logro de criterio expresión y comprensión oral del área de La recomendación es que los docentes son los responsables de implementar estrategias motivacionales que sean capaces de poder potenciar capacidades, hábitos y habilidades en los alumnos. y habilidades en los alumnos..

Campos (2012) *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla Callao*, para optar el grado de Master en Educación, En la Ciudad del Callao, Perú. El objetivo general del trabajo de investigación es establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito del Callao . El problema general es ¿Existe relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito del Callao ?. La Metodología es diseño correlacional, la población está

conformada por los docentes que laboran en una institución educativa del Callao, el instrumento utilizado fueron encuestas dirigidas.

Sulca (2015) , Impacto de la Motivación en la gestión de una organización policial el caso de la División Policial 1 Lima Cercado, para optar el grado de Master en Educación, Lima, Perú. El objetivo General del trabajo de investigación es determinar de qué forma las estrategias de motivación impactan en la efectividad de las comisarias de la PNP . El problema General ¿ De qué forma la motivación del personal policial interviene en la efectividad de la división policial – 1 Lima Cercado y sus comisarias dependientes 2013?. La metodología empleada en el trabajo de investigación es cuantitativo, descriptiva y explicativa, la población está conformada por el personal policial de la División Policial 1, el instrumento aplicado fueron cuestionarios. La recomendación general programar reuniones periódicas a fin de poder hacer un seguimiento de los factores que favorecen a la motivación. La conclusión General, existe una correlación significativa y en sentido positivo entre el rendimiento y el nivel de ejecución de los motivos evaluados.

Díaz (2010) *La Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma ingles de la Escuela de Oficiales de la FAP* , para optar el grado de Master en Educación , Lima , Perú . El objetivo General del trabajo de investigación establecer la relación existente entre la motivación y los estilos de aprendizaje, con el nivel de rendimiento en los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés en la Escuela de Oficiales de la FAP . El problema General ¿ La Motivación y los estilos de aprendizaje se relacionan con el nivel de rendimiento en los alumnos de primer a cuarto año en el área de idioma inglés en la Escuela de Oficiales de la FAP?. La metodología empleada en el trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, la población utilizada son los alumnos de la Escuela de Oficiales de la FAP, el instrumento aplicado son cuestionarios realizados y validados por expertos. La conclusión general indica que existe una correlación positiva entre motivación, estilos de aprendizaje y rendimientos en los alumnos del 1ero, 2do, 3er, y 4to año. La Recomendación General, desarrollar

estrategias que permitan desarrollar positivamente la motivación en los alumnos..

Loza (2014) *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*, para optar el grado de Master en Psicología, en la ciudad de Tarapoto, en Perú. El objetivo general es establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la Institución privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto . El problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional en docentes de la institución privada “Simón Bolívar” en la ciudad de Tarapoto . El diseño de investigación se plantea como no experimental, la población estaba conformada por los docentes de la institución educativa, el instrumento utilizado fueron las encuestas dirigidas. La conclusión general determina que existe una relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional. La recomendación es que no puede generalizarse los resultados se debería de ampliar la investigación a otras zonas .

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Variable 01: Motivación

Historia de la Variable 01

La Motivación Laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. Surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, por mencionar algunos; es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o

expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar. A principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos provocó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores.

Para paliar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los trabajadores y se inició la legislación sobre las condiciones laborales. Para la Escuela Clásica de Administración la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. La Escuela de Relaciones Humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta Escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana.

Según lo anteriormente dicho, el problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol. Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable, y además,

podría generar un buen clima laboral.

A partir de estas conclusiones, las empresas tomaron la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan más, etc. El objetivo final de estos análisis era conseguir que los trabajadores se sintieran realizados como personas y como trabajadores mediante el desempeño de su trabajo dentro de la empresa. El deseo de conocer, predecir o influir la conducta laboral de los individuos, ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación y satisfacción en el trabajo, estudios que se han realizado bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores. Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización.

Prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado. Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad; a pesar que los patrones de comportamiento varían (necesidades de individuo, valores sociales y capacidad individual) el proceso es el mismo para todas las personas: el comportamiento es causado (causa interna o externa, producto de la herencia y/o del medio ambiente); el comportamiento es motivado, ya sea por impulsos, deseos, necesidades o tendencias, y el comportamiento está orientado, siempre está dirigido hacia algún objetivo. Debemos añadir que “no existe la persona promedio”. Los individuos son únicos: tienen distintas necesidades, distintas ambiciones, distintas actitudes, distintos deseos en cuanto a la responsabilidad, distintos niveles de conocimiento y habilidades así como distintos potenciales. Hay que entender la complejidad y la singularidad de las personas.

Actualmente existen diferentes teorías con respecto a la motivación y con distintas clasificaciones, estas teorías aparecieron en los años 50 este periodo

se caracterizó por una alta producción en materia de investigación con respecto a este tema, cabe mencionar que todas estas teorías están aún vigentes y sirven como base para los futuros trabajos de investigación. Estas teorías se clasifican en teoría de contenido, las cuales se caracterizan por volcar su atención a los factores internos de la persona indagan y tratan de responder la interrogante ¿Que causas provocan la motivación? Este supuesto está conformada por la teoría de Maslow, Teoría X-Y de McGregor, Teoría ERC de Alderfer, Teoría de las necesidades adquiridas de McClland, Teoría bifactorial de Hezberg. Por otro lado tenemos a las teorías de Proceso la cual se caracteriza por tratar de describir y analizar cómo se estimula, se guía, mantiene y se detiene la conducta esta teoría está conformado por las teorías de las expectativas de Vroon, la Teoría de la finalidad de Locke y la Teoría de la equidad de Adams.

Hitt, Black y Porter (2003) citado por Sastre (2013) define a la motivación como “un conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta “.

Bruce y Pepitone (2002) citado por Pérez (2012) señala que la motivación son “los motores que nos mueven hacer lo que hacemos “.

Robbins y Judge (2009) citado por Orellana (2014) define a la motivación como “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Teoría de la Jerarquía de Maslow.

En la actualidad esta teoría es una de las más utilizadas y conocidas acerca de la Motivación propuesta por el autor en 1943, en su estudio señalo que existe una jerarquía relacionada a las necesidades humanas las cuales son , humanas , fisiológicas , de seguridad , sociales , de estima y autorrealización , nos plantea el autor que una vez que se satisfaga una de las necesidades no se considerara como un motivante para el sujeto o individuo y la siguiente pasara a convertirse en la dominante .A continuación se procederá a la explicación de cada una de las necesidades :

Necesidades fisiológicas, las cuales están orientadas particularmente a la

supervivencia del individuo (agua, comida, refugio, satisfacción sexual).

Necesidades de seguridad, asociados a la protección ante circunstancias que pongan en peligro al individuo, estos riesgos pueden considerarse de tipo físico o psicológico.

Necesidades de estima , el respeto propio la autonomía y los logros se constituyen como factores internos de la autoestima , mientras que como factores externos podemos señalar al reconocimiento y la atención , estos factores están en relación a la forma como el sujeto trata de percibirse y evaluarse.

Necesidades de autorrealización, están orientadas a que el sujeto pueda lograr y alcanzar el máximo de su potencial, como ser humano, como profesional en todos los aspectos de la vida, el autor nos indica que este nivel solo puede ser alcanzado en la medida de superar los otros niveles. El autor señala que estas necesidades se encuentran jerarquizadas y en la medida que el individuo pueda satisfacer un nivel de necesidad inferior, tendrá otro nivel que alcanzar superior al inferior y es ahí donde empieza a jugar el papel de la motivación. Maslow (1943), citado por Giovannone(2012) indica que las necesidades mencionadas se encuentran establecidas de forma jerárquica , de tal manera que las primeras necesidades son las que en primer lugar deberían ser atendidas , el establecimiento de estas necesidades marca una teoría dinámica de estas motivaciones en las personas

Figura 1. Jerarquía de las necesidades



Fuente: Maslow (1954).

Teoría X-Y de McGregor

El trabajo de investigación que desarrollo McGregor identifico dos formas diferentes de ver a los seres humanos, una negativa denominada la teoría X y la otra todo su opuesto (positiva) nombrada teoría Y. McGregor (1960), citado por Ruiz(2013) indica que todos los seres humanos trabajan por necesidad y no por deseo y en ello radica la necesidad de ser dirigido esto es propuesto en su teoría X, mientras que en la Y las personas que dirigen las riendas de la empresa consideran que las personas que emplean encuentran mucha satisfacción en sus empresas y que aportaran muchísimo para el logro de las metas de la compañía.

La primera teoría (X) tenía su base en tres suposiciones. A los individuos les causa molestia trabajar y trataran de no hacerlo según sus posibilidades. Como a los individuos les causa repudio trabajar, se les debería aplicar medidas coercitivas, a fin de poder alcanzar sus objetivos. En base a todo lo anterior los sujetos optarían por ser dirigidos siempre y de esta manera evitar comprometerse en todo momento. Por otro lado la teoría Y se respalda en seis posiciones:

Los sujetos deberían aplicar la acción de trabajar de una forma natural comparándose esta con la diversión o el descanso. Los objetivos y metas trazadas en la organización podrán ser cumplidos siempre y cuando se pueda aplicar una adecuada autodirección y control. Los premios y recompensas se constituyen como un importante aliciente para el logro de las metas y objetivos. En básico que se den condiciones adecuadas para que los individuos puedan aceptar sus responsabilidades. Factores como la Imaginación, creatividad se constituyen como elementos fundamentales para la resolución de problemas. Toda organización tiene la responsabilidad de dar las condiciones adecuadas y necesarias para que su capital humano pueda desarrollarse a su máximo potencial en beneficio de su organización.

Teoría ERC de Alderfer (1969-1972)

Alderfer, luego de realizar una revisión del trabajo que realizó Maslow en lo concerniente a la Teoría de las necesidades, a fin de poder detectar debilidades en la teoría, fue así que determino toda una jerarquización con tres niveles de

necesidades , las cuales detallaremos a continuación :

Necesidades de existencia, básicamente nos señala al provisionamiento de elementos indispensables o comúnmente llamados básicos para la supervivencia humana, que difiere de los señalados por Maslow y que denominaba como fisiológicas, básicas y de seguridad. Necesidades de relación, están relacionadas básicamente a que el sujeto establezca vínculos y éstas se encuentran en paralelo con las sociales y de estima señaladas por la teoría de Maslow. La particularidad que tiene esta teoría y que difiere de la que propuso Maslow , es que la teoría ERC , nos señala que existe la posibilidad que se podrían activar de dos a más necesidades en paralelo , adicionalmente señala que cuando las necesidades superiores no se lograron , crece la necesidad para satisfacer las inferiores .

Teorías de Proceso

Estas teorías tratan de describir y analizar de qué manera se logra estimular la conducta y responden a la interrogante ¿Cómo se produce la Motivación? Así podemos encontrar las siguientes teorías:

Teoría de Expectativas de VIE de Vroom

Este autor señala que la motivación es el resultado de las acciones que el sujeto o individuo pone al momento de iniciar una actividad sumada a sus expectativas de que sus objetivos y metas puedan cumplirse. El nombre VIE está asociado a las iniciales de los conceptos que señala el autor, Valencia está asociado al valor que los sujetos asignan a los premios o recompensas que ellos asumen que recibirán por las labores que ejecuten, en virtud a ello podemos concluir que la valencia está fuertemente relacionada a las expectativas que tiene el sujeto en recibir un incentivo o una recompensa por una acción determinada. Por otro lado tenemos a la Instrumentalizada que es el pensamiento que tiene el sujeto o empleado de que será acreedor de una dádiva o recompensa cuando ejecute un trabajo en particular, básicamente está relacionada a esa afinidad que surge entre la recompensa y desempeño. Por ultimo tenemos a las Expectativa que se define como la convicción que tiene el individuo que la unión del esfuerzo con el trabajo producirá un excelente desempeño.

Esta teoría que un inicio fue propuesta por Victor Vroom y que luego fue

ampliada con las ideas de Porter –Lawler , afirma que” la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que el acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo”

Teoría de la Equidad de Adams

Esta Teoría propone una explicación de la satisfacción laboral como percepciones , además nos indica el papel que cumple la equidad en la motivación , en base a ello los sujetos tratan de hacer una comparación con lo que aportan a su trabajo (educación , esfuerzo , experiencia y competencias) y el resultado (reconocimiento , salario , aumento) con sus colegas compañeros de trabajo , los sujetos perciben lo obtenido en su centro de labores en razón a lo que invirtieron en él y lo comparan con sus compañeros en relación a aportaciones y resultados , si esta relación es llamada equivalente , se puede considerar que debe existir un estado de equidad , en otros términos si los aportes son iguales , los resultados también serán iguales por otro lado si se percibe inequidad , esto se consideraría como un estado de desigualdad. El referente que el sujeto utilice se constituye como un factor clave para la perspectiva señalada .En base a ello los empleados realizarían cuatro comparaciones de referentes:

Yo interior, está referido al cúmulo de experiencias del sujeto (empleado) en otro puesto en la actual organización; Yo Exterior: Está relacionado a las experiencias del sujeto (empleado) en otra posición fuera de la organización; Otro interior; Otros sujetos (individuos) que se encuentran dentro de la organización; Otro exterior :Otros sujetos (individuos)que se encuentran fuera de la organización.

En Base a ello el referente, su elección podría verse condicionada por distintos factores, uno de esos factores podría ser la información que se pueda tener del referente y esto sumado al nivel de atractivo que podría tener para la persona.

Teoría de la finalidad o de las metas de Locke

El autor considera a la motivación como una actividad que se desarrolla de una manera consciente y esto sumado a que el individuo tenga niveles muy elevados relacionados a sus objetivos , mucho mayor será el grado de ejecución, a fin de

que se materialicen estas acciones se deben dar los siguientes elementos :

Se debería definir con mucha claridad las metas, Adecuación de las metas al condicionamiento de los trabajadores. Es importante que se prepare a los trabajadores, para ello se debe aumentar la interacción, las formas de comunicación , la capacitación y los planes ,hacer notar las características de los objetivos que deben ser comprendidas por la plana jefatura y los que se subordinan a este, ejecutar el control intermedio, que permita actuar en la realización de los ajustes que se necesitan en los objetivos, realizarse una revisión para poder comprobar los objetivos que se propusieron , los que se modificaron y los que se alcanzaron. En muchos estudios relacionados al establecimiento de metas se ha podido demostrar lo superior que pueden ser las metas específicas y desafiantes como fuerzas de motivación .No siempre es recomendable según el autor que los empleados tomen participación en la elaboración de las metas, ya que de alguna manera se resistirían aceptar retos que les causara alguna dificultad, en ese caso la recomendación seria definitivamente la asignación de las metas. Es importante señalar que los sujetos se desarrollan con niveles óptimos, cuando existe una retroalimentación que los guía y orienta a la realización de sus metas.

Tipos de motivación

Motivación Intrínseca.

Este tipo de motivación es la que nace del sujeto y cumple objetivos internos y está orientado a la realización correcta de sus actividades para cumplir un fin que es la satisfacción personal, esta motivación es la obedece a la satisfacción de necesidades superiores, esto lo podemos apreciar en la pirámide de necesidades propuesta por Maslow. Este tipo de motivación intrínseca busca la satisfacción de necesidades y parte de las características del contenido y la ejecución del trabajo propio y esto va en razón a la particularidad del trabajo, el proceso que implica realizarlo, poniendo todo el conocimiento que se maneja.

Los individuos con una formación medianamente o elevada superior y que se alinean a las características que propone McGregor en su teoría “Y” definitivamente aumentarían su motivación si la organización donde se desempeñan mejoraría estas variables.

Motivación Extrínseca

Es considerado por muchos autores que las causas fundamentales de la conducta se encuentran ubicados fuera de la persona y esto está orientado a fuentes artificiales de satisfacción, los cuales son ven reflejados de la sociedad un claro ejemplo de ellos son el dinero, los halagos. La motivación Extrínseca según Maslow satisface las dos primeras necesidades las cuales son las fisiológicas y las de seguridad. El nombre de extrínseca está relacionado a sus orígenes (externos) un claro ejemplo de ello son las retribuciones económicas, este tipo de motivación es característico en sujetos que consideran que el trabajo o actividad laboral no es el fin, pero si consideran que esta actividad les permitirá lograr otros fines.

Teoría de las Necesidades de McClelland

McClelland (1987) citado por Ramírez (2014) señala que existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos autores sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas (Naranjo, 2009) citado por Castro (2013). Debido a lo anterior, las personas con una alta necesidad de logro, buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades. Asimismo, las personas que tienen una alta necesidad de poder, buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean. Por su parte, las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales (Santrock, 2002) citado por Araya (2013). Una comparación de la Teoría de McClelland con los estudios de Maslow, permite señalar que el poder podría considerarse una clase particular de necesidad social o de estimación por referirse a las relaciones con las personas y el estatus; también puede guardar relación con la necesidad de seguridad. La afiliación es un sinónimo suavizado de

lo que Maslow llama necesidad social; en tanto que el logro puede recordar algunos patrones conductuales relativos a la autoestima o la autorrealización (Daft, 2004) citado por Marchán (2016).

Dimensiones de la Motivación según McClelland

Variable 01: Motivación:

Establece McClelland(1989) citado por Benavides (2017) que la motivación generalmente, se refiere a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos, por otra parte si se observa las conductas de un modo externo hace referencia a las inferencias relativas a propósitos conscientes que se hace a partir de la observación de conductas.

Primera dimensión (D1): Motivación del Logro

McClelland (1989) citado por Rodríguez (2013) la necesidad de logro ha sido definida como la necesidad por alcanzar una meta deseada, rama de dos distintos sentimientos: una razonable esperanza de éxito y un miedo a una razonable esperanza de éxito puede ser un fortalecedor de un refuerzo positivo; mientras que el miedo a fallar puede ser fortalecido por un refuerzo negativo.

Segunda dimensión (D2): Motivación de poder

McClelland (1989) citado por Fernández (2014) define a la Motivación por poder con el acto que responde al impulso que tienen las personas de influir y controlar a otras personas, así como de obtener reconocimiento por parte de ellas. Los individuos que responden a esta motivación tienen la necesidad de ser considerados importantes y de tener un status de responsabilidad, así como de recibir un refuerzo positivo de forma constante.

Tercera dimensión (D3): Motivación por afiliación

Gutiérrez (2015) Es la preocupación por establecer, mantener y renovar una relación afectiva positiva con otra persona. Esta necesidad tiene que ver con el deseo de relacionarse con otras personas, es considerada una necesidad de tipo social, para el dueño de esta teoría McClellan (1989) es la necesidad más importante. Las personas con predominio de sus necesidades de afiliación, su característica es que muestran gran preocupación por el reconocimiento ajeno y optan por el trabajo en grupo. Además ellos tienen una gran necesidad de fuertes lazos interpersonales de sentirse cerca de la gente, prefieren los trabajos grupales

Para el presente estudio de investigación se tomó como teoría referente a la propuesta por McClellan, la cual dimensiona a la Motivación en:

Motivación de Logro

Motivación de Poder.

Motivación por Afiliación.

Tabla 1

Evolución de La motivación

Año	Autor	Concepto
1943	Maslow	La pirámide Maslow, Teoría de las necesidades.
1960	McGregor	Teoría de X – Y
1961	McClelland	Teoría de las necesidades.
1963	Adams	Teoría de la Equidad
1964	Vroom	Teoría de la expectativa
1968	Locke	Teoría de la finalidad o las metas.
1972	Adelfer	La Teoría de la Motivación ERC

Variable 02: Compromiso organizacional

Historia de la Variable 02

El compromiso organizacional, estudia de la forma como se desenvuelven las personas dentro de una determinada organización y de cómo este comportamiento influye en el desempeño de esta (Robbins-Judge, 2009) citado por Enciso (2014), es importante considerar el papel del comportamiento organizacional en el desarrollo de la organización, el grado de compromiso que tengan los trabajadores influencia de manera positiva o negativa en esta. Podemos definir al compromiso organizacional como la forma de estudiar el desempeño y la actitud de la persona en el interior de las organizaciones y asimismo la forma en que el trabajo los sujetos aporta o disminuye en la producción de la organización (Dailey, 1990) citado por Montoya (2014). Este concepto tiene muchos puntos en común en relación al concepto señalado con anterioridad, ambos coinciden en que los elementos, compromiso, comportamiento determinaran el desarrollo positivo o negativo de la organización. Otra definición de compromiso organizacional, la denominan como el campo de estudio que realiza la investigación referente al impacto que los individuos, los grupos y la estructura de la organización tiene sobre el comportamiento de la organización, con la finalidad de aplicarla en la mejora de la eficacia de la organización (Amoros, 2007) citado por Rodríguez (2013)

Evolución conceptual del compromiso organizacional

Los primeros análisis fueron desarrollados por Katz y Kahn en la década de los setenta, dichos autores indican que el compromiso organizacional está relacionado a que los colaboradores interioricen y se sientan identificados con los objetivos organizacionales y esto es producto de que éste observa una relación entre las metas y los objetivos personales. A lo largo de la historia, este tema del compromiso hacia la organización ha generado una diversidad de acepciones, las cuales guardan relación y se constituyen como un valioso aporte para la exponente literatura del tema que se estudia. Steers (1977) citado por Pineda (2014), definen compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de

involucramiento de un individuo con su organización”, Modway (1979) citado por Mendoza (2016) generó unas teorías que daban parámetros o características con relación a la actitud de compromiso, que incluían fuertes creencias en la interrelación de objetivos, valores de la organización; de igual forma, señala que los trabajadores deben contar con la preparación para aportar de forma considerable su esfuerzo a nombre su organización y además un fuerte deseo de mantenerse en ella. Tiempo después, Mathieu y Zajac (1990) citado por Koch (2016), indican que el compromiso organizacional está vinculado a los lazos del individuo con la organización, mientras tanto Meyer y Allen (1991) citado por Ruiz (2013), consideran que el compromiso organizacional es un estado psicológico. A su vez tratan de proponer un concepto mucho más completo del Compromiso Organizacional y además realizan un análisis más profundo ya que no se sitúan solo tomando como referencia la participación activa y la identificación que tienen los colaboradores con su organización, por el contrario realizan una división del compromiso organizacional en tres componentes y realizan la medición del grado de compromiso que se compone en ; compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales se constituirán en las dimensiones de la presente investigación. Otra de las manifestaciones argumentativas al respecto, es propuesta por Robbins (1998) citado por Cárdenas (2015) quien considera que el compromiso organizacional es el mejor pronosticador del efecto de la rotación que la satisfacción laboral, considerando que un trabajador podría sentirse insatisfecho con su trabajo que ejerce y creer que es una condición de manera pasajera y no sentirse insatisfecho con la organización.

Recordando que el compromiso y la satisfacción laboral son consideradas actitudes que el colaborador demuestra en su institución u organización. Reforzando el concepto anterior, Hellriegel (1990) citado por Bejarano (2016) definen al compromiso organizacional como el grado de intensidad de la participación de un colaborador y la manera como se identifica con la organización. Además trato de caracterizar al compromiso organizacional con las siguientes afirmaciones: 1. Como la Creencia y la aceptación de las metas y los valores propuestos en la organización. 2. La Disposición de realizar esfuerzos de manera importante en relación y beneficio de la organización. 3.

La convicción de pertenencia a la organización. Para ello es importante analizar de manera exhaustiva el contexto laboral en la que se desenvuelve el trabajador el colaborador, el cual va a influir de manera positiva o de manera contraria en la actitud del compromiso organizacional. Es importante mencionar que al compromiso organizacional no debe considerarse como una obsesión con la finalidad que se cumplan los objetivos planteados señalados de forma categórica e inflexible; a ello se apunta . Schermerhorn (2004) citado por Aguilera (2012) cuando indica al “compromiso sin límites”, que podría ser contraproducente para la organización, ya que en algunos casos se insiste en cumplir con los objetivos de manera insistente, sin ningún tipo de replanteamiento. En esas circunstancias, es importante la autodisciplina para poder admitir las fallas y considerar un cambio de curso. Considerando la variedad de fortalezas que compromete hacer gestión bajo la aplicación de un alto grado de compromiso organizacional, Chiavenato (2004) citado por Angulo (2013) indica con respecto al compromiso organizacional como la voluntad para realizar grandes esfuerzos en pro de la organización que la emplea. Esta Voluntad se mejora con prácticas que no reduzcan el número de personal, teniendo en cuenta que esta situación es percibida como todo lo contrario a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. El autor también lo conoce como “ciudadanía organizacional”. Continuando con lo planteado por el autor en mención, identifica al tema como una variable dependiente en su modelo de comportamiento organizacional y en conjunto a otras como la de productividad, rotación y satisfacción en el trabajo se adhieren con las variables independientes que se distribuyen en el ámbito del sistema organizacional (diseño de la organización, cultura de la organización, procesos de trabajo).

Weber (2006) citado por Alatorre (2016) , indico que la racionalidad implica diseñar y construir un sistema administrativo con la división del trabajo, la coordinación de actividades teniendo como base el estudio exacto de las relaciones del hombre con otros pares , con el único propósito de poder obtener mayor productividad. De forma Adicional mencionaremos definiciones más actuales como la de Allens (2007) citado por Dávila (2012) guardan más elementos que hacen más consistente la idea de lograr un compromiso de los

trabajadores, ya que señala que el compromiso es también parte de la competencia del colaborador, considerándose a este aspecto como una capacidad de sentir como propios los objetivos que establezca la organización. También se adiciona la capacidad de prevenir y superar obstáculos que puedan interferir con el logro de objetivos de la institución, todo ello en relación a una gestión por competencias. Es importante resaltar que esto se constituye como un gran reto, porque somos testigos privilegiados de formas alternativas de efectuar el trabajo también, debemos interiorizar a la rotación constante de los empleados como parte de las políticas recientes empresariales y también considerar la evaluación constante de los colaboradores, bajo el auténtico interés de encontrar nuevas ofertas laborales. En tal sentido, Felfe (2008) citado por Siles (2015) señalan que ante la creciente y aumento de los distintos cambios en el mercado laboral, se están produciendo formas nuevas de empleo: una cantidad mayor de personas tiene empleos de carácter temporal o trabajan de manera independiente, con lo que el presente estudio descubre que la forma de empleo es el reflejo de una actitud importante respecto al compromiso con la organización. Nuestro país no es ajeno ante dichas formas de empleo, los sobre costos laborales son muy elevados y la legislación laboral es poco alentadora para mantener empleados de manera permanente o estable. Esto se viene acentuando en la medida que existen controles de cumplimiento de las leyes laborales que no son de ninguna manera sostenibles en el tiempo y esto genera competitividad desleal entre las empresas que buscan cumplir las normas y las otras que no, originando que las segundas tengan más réditos, por lo menos a nivel económico. El compromiso organizacional se verá cohesionado cuando existe como mínimo acuerdos entre el colaborador y el empleador que se basen en la identificación. Davis y Newstrom (1985) citado por Charca (2014), argumentan que el compromiso organizacional es “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando en ella”.

Modelo de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1997) citado por Salessi (2016) mencionan lo común de distintas definiciones realizadas por diferentes en virtud al compromiso organizacional,

en ese sentido realizan un planteamiento de ideas en base a los siguientes puntos; 1. Es un estado psicológico. 2. Característica de las relaciones de los empleados con la organización. 3. Tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros de la organización. Los autores proponen que el compromiso organizacional consta de tres dimensiones; la afectiva, de permanencia y normativa.

Dimensiones del Compromiso Organizacional.

El modelo de Meyer y Allen (1997) diferencia tres dimensiones del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias. A continuación, se detalla cada tipo de compromiso organizacional propuesto por este autor y citado por algunos autores.

El compromiso afectivo

Se define como un lazo emocional que los trabajadores realizan en la organización, esto se refleja en mayor medida en el grado de afinidad emocional al percibir la satisfacción de necesidades (psicológicas) y expectativas, es propia de sus características disfrutar de su permanencia en la organización. Los sujetos con esta particularidad de compromiso tienden a sentirse orgullosos de pertenecer a la organización. Esto a su vez nos indica que el empleado se siente plenamente identificado con los valores de la empresa, teniendo y sintiéndose orgulloso de formar parte de la organización y preocupándose por este atravesando problemas (Meyer y Allen, 1991), citado por Pérez (2014).

Montoya (2014) El compromiso afectivo, es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. Es entonces, este vínculo el que promueve que los trabajadores disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen. Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin recibir algún incentivo externo, sintiendo una sensación de placer, éxito y un fuerte deseo personal. Asimismo, esta concepción de compromiso

afectivo es la que mayor aceptación ha recibido por parte de investigadores que se han dedicado a su meticulosa revisión.

Meyer y Allen (1991) citado por Montoya (2014) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Es pertinente que al señalar necesidades, Abraham Maslow (1943), citado por Araque y Rivera, (2005) que éstas están referidas en cuatro grupos: necesidades fisiológicas, (comida, ropa, techo, etc.); de seguridad, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.); sociales (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y de autorrealización (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Compromiso de continuidad

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador siente un vínculo muy grande con la empresa a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. En otras palabras hace referencia a los costos que representaría el abandonar la empresa, se habla de la inversión que hace el individuo con el pasar del tiempo, como la antigüedad, o el estatus que tenga la empresa, entonces el empleado espera que su inversión sea retribuida (Meyer y Allen, 1991) citado por Santa Cruz (2014). El empleado con un alto compromiso de permanencia, mantiene un nivel bajo laboral dentro de la organización, limitándose estrictamente hacer lo necesario para seguir dentro de la empresa (Meyer y Allen, 1991).

Acuña , Inoñan (2016) Mientras tanto, el compromiso continuo o de continuidad hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades

de conseguir otro empleo igual .

Cárdenas (2015) Esta concepción de compromiso ha tenido algunas observaciones: algunos autores han sugerido que el compromiso continuo debe estar subdividido en dos dimensiones, sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajo, y oportunidades limitadas que es asociado al encontrar otras oportunidades laborales. Asimismo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa. Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. Esto nos lleva a suponer una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones. Casa (2015) es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa.

El compromiso normativo

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre el costo de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el empleado. Entonces el compromiso normativo es emocional porque el empleado siente la obligación de no dejar la organización por estar en “deuda” con la misma.

Gasia (2015) nos señala que el compromiso normativo, es definido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización,

esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien. Asimismo, este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, etc., conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado. Böhr (2014) nos indica que un empleado con un fuerte compromiso normativo está unido a la organización por sentimientos de deber y obligación que tienen su origen en valores como la lealtad gestados en la familia y en la propia organización, o por haber recibido beneficios u oportunidades en el trabajo. Allen y Meyer (1990), consideran que esos sentimientos son los que motivan a los individuos a comportarse apropiadamente y a hacer lo que es correcto para la organización. Los empleados que permanecen en su trabajo principalmente debido a un compromiso de este tipo, ocasionalmente, resienten su sentido de deuda u obligación, y aunque este sentimiento no les evita llevar a cabo efectivamente sus deberes.

En conclusión, existen, según Meyer y Allen (1997) tres formas en las que los trabajadores se comprometen con una organización: permaneciendo comprometidos porque así lo desean y han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), porque lo necesitan y se sienten obligados de permanecer en la organización (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo) (Allen, 2013). Cada tipo de compromiso organizacional tiene distintos efectos sobre el comportamiento del trabajador, tales como el sentir apego, el mantener una conducta consistente para evitar perder los beneficios que brinda la organización, la satisfacción general del con funciones que desempeña y el compromiso que ello conlleva y la identificación que el trabajador siente con su organización.

La escala de compromiso organizacional. A lo largo de los años el compromiso organizacional ha sufrido muchos cambios respecto a su medición, sin embargo, Meyer y Allen (1991) han estructurado una escala que mide el compromiso organizacional y sus tres dimensiones. Esta escala, como se había mencionado anteriormente, es la que ha tenido y recibido mayor soporte, así como también la que ha sido ampliamente utilizada durante las últimas décadas por muchos

autores. Los tres tipos de compromiso han sido sometidos a revisión e investigaciones para demostrar la validez y confiabilidad de la escala (Meyer, Allen & Smith, 1993; Meyer & Allen, 1997). Cabe resaltar que, debido a ello, la escala de Meyer y Allen ha tenido algunas modificaciones desde sus inicios.

En un principio, Meyer y Allen (1984) desarrollaron dos sub escalas de compromiso para medir el compromiso organizacional: afectivo y de compromiso continuo. Años más tarde, se introdujo la escala de compromiso normativo (Allen & Meyer, 1990), la cual intentaba medir la internalización de las normas que guían el comportamiento del trabajador a comprometerse con los objetivos organizacionales. Esta última escala es la que mayor repercusión ha generado ante muchos autores, ya que su definición ha tenido múltiples interpretaciones. De manera que todas las revisiones se han centrado en medir el compromiso normativo (Meyer, Allen & Smith, 1993; Meyer & Allen, 1997).

Por otro lado, la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen ha tenido a lo largo de los años una modificación estructural, ya que ha ido evolucionando conforme otros autores han criticado la teoría y es con el aporte de los mismos que se ha seguido investigando y probando el modelo en lo que al constructo respecta. Es importante saber que la ya mencionada escala, en sus inicios, contaba con 24 ítems, que abarcaban sus tres tipos de sub escalas (afectivo, continuo y normativo), luego fue modificada y el número de sus ítems fue reducido a 21. Posteriormente, con los estudios de revisión de Meyer (1993), la escala fue modificada por 18 ítems, manteniendo la base de sus tres tipos de sub escalas. La tercera modificación aparece en Meyer (1997), donde no se alteran las sub escalas de compromiso afectivo, ni la normativa, pero sí se hace una subdivisión de la sub escala de compromiso de continuidad en dos sub escalas: la percepción de alternativas (con 3 ítems) y sacrificio personal (con otros 3 ítems).

Tabla 2

Evolución de la variable compromiso organizacional

Año	Autor	Concepto
1970	Kats y Kan	Modelo de organización más amplio
1977	Steers	Fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo en su organización
1979	Modway	Fuerza relativa de identificación individual
1990	Mathieu y Zajac	El CO está vinculado a los lazos del individuo con la organización
1991	Meyer y Allen	Definen al CO , como un estado Psicológico
1998	Robbins	Señala que el CO , como pronosticador del efecto de rotación
2004	Chiavenatto	Lo define como la voluntad del individuo en realizar grandes cambios en pro de la organización

1.3 Justificación

El presente proyecto se realizó con la finalidad de conocer el criterio analítico por el cual se relaciona la Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, 2016. Con esta investigación se beneficiarán las personas que quieran realizar consultas posteriores. Este trabajo de investigación será un antecedente importante para aquellos investigadores de la motivación y compromiso organizacional de las corporaciones privadas, también se beneficiara los colaboradores de la división de proyecto de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C en el área administrativa, quienes podrán hacer uso histórico de información, también mencionar que los resultados nos pueden ayudar como

modo de indicador visualizando los puntos de vista débiles percibidos por los colaboradores que forman parte de la división de proyecto de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, y colaborar con el desarrollo constante en la organización y así mismo mejorar la satisfacción interna de los colaboradores. Indica que la motivación según McClelland (1983) citado por Rodríguez (2017) dónde refiere a la motivación como “Las personas que tienen un fuerte necesidad del logro presentan las siguientes características; prefieren tareas en las que pueden tener un alto grado de responsabilidad .Se fijan metas realistas .Planean meticulosamente sus acciones para alcanzar sus resultados “

En consecuencia, la motivación se convierte en tema de importancia para las corporaciones quienes mediante este medio observan la productividad y la satisfacción interna de nuestros colaboradores. Ya está demostrado que teniendo altos niveles de satisfacción laboral ayuda a convertir el camino más fácil para cumplir con los objetivos estratégicos los mismos que están contemplados en el plan estratégico de las corporaciones en consecuencia se puede visualizar estabilidad y confiabilidad al externo de la corporación.

Teórica

Para este trabajo de investigación se recopiló una serie de conceptos y teorías que nos ayuda a entender la importancia de las relaciones humanas contando con las variables de la motivación y compromiso organizacional la misma que en los últimos años se ha dado la mayor importancia a las teorías sugeridas por los autores.

Práctica

En el área administrativa se percibe un ambiente laboral no grato y a la misma vez notamos que los colaboradores no perciben un ambiente que puedan ser motivados por algunos indicadores, se les percibe insatisfechos con las labores que ejercen día a día, así mismo los colaboradores de la división de proyectos de archivo presentan una baja disposición con colaborar con algunos asuntos extras.

1.4 Problema

En la actualidad las organizaciones, están reconociendo que para cumplir con los fines y propósitos planteados es muy importante considerar a las variables de motivación y compromiso organizacional, debido a ello surge la necesidad de comprender el comportamiento que tiene la motivación y como este a su vez es percibido por un colaborador, en tal sentido se muestra a la motivación como una de las causas que permite al individuo desarrollar sus funciones de manera correcta y con mayor compromiso acorde con las necesidades de la empresa y la sociedad. Cabe indicar que una organización no es sólo un lugar de trabajo, sino que constituye un espacio de convivencia social, por lo tanto, se convierte en el espacio de desarrollo para las personas que se encuentran en él. Este problema se da a nivel global las grandes y pequeñas industrias, corporaciones y gobiernos invierten en proyectos de investigación a fin de poder determinar las causas que originan baja motivación en los empleados y que los trabajadores no se sientan comprometidos con sus respectivas organizaciones, detectando estas causas se podrían implementar estrategias que permitan desarrollar a las organizaciones en todos sus aspectos.

El panorama que presentan las empresas de servicio es abrumador si tomamos en cuenta las condiciones que se ofrecen a los trabajadores que forman parte de estos proyectos. En primer lugar tenemos el tiempo que duran estos proyectos es relativamente corto y se da en proporción al tipo de servicio, podemos apreciar que el tiempo mínimo que puede durar un proyecto es de 3 meses y el máximo un año, este factor origina en el trabajador una cierta inestabilidad laboral. Otro factor son las condiciones salariales del trabajo que en muchos casos está por debajo del nivel remunerativo que deberían percibir estos trabajadores, en suma todos estos factores se constituyen como elementos que motivan a los colaboradores, producto de ello se puede ver el alto grado de ausentismo laboral, y una baja calidad del trabajo que se ofrece como producto final, teniendo en cuenta que estas empresas de servicios de archivos realizan trabajos en su mayoría para entidades del estado, ponen en un riesgo evidente

las acciones que podría tomar esta entidad en base a la información trabajada por los contratistas .

Con respecto al compromiso organizacional podemos acotar que es el grado en que un trabajador se siente identificado con su organización y esa identificación parte que el colaborador está en la búsqueda y cumplimiento de las metas que establece la organización, para el presente estudio se puede notar que existe un ambiente donde el trabajador no se compromete con la causa de la empresa y esto se puede notar en la falta de iniciativa para el desarrollo de mejoras en los procesos , otro de los factores es que estas empresas cuentan con personal que no se compromete con los objetivos y metas de la empresas , pero aun así siguen laborando para ella ya que en el mercado actual existe una baja demanda laboral para este tipo de servicios que ofrecen. Es por ello que la investigación empleara los medios existentes, tales como evaluaciones y herramientas estadísticas, que permitan explicar y/o descubrir la supuesta relación entre Motivación y compromiso organizacional en la división de proyecto de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, considerando los siguientes criterios: Accesibilidad a la población de estudio; porque existen pocas investigaciones, por el papel que juegan este tipo de empresas ya que su producto es el insumo que necesita las entidades del estado para la tomas de decisiones y porque facilitará y nutrirá de conocimientos actuales en este campo de estudio

Problema general

¿Qué relación existe entre la Motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la necesidad del logro de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016?

¿Qué relación existe entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016

¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

Hipótesis específicos

Existe relación significativa entre la necesidad del logro de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016 [OBJ]

Existe relación significativa entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la necesidad del logro de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

Establecer la relación que existe entre necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C ,Lima 2016.

Establecer la relación que existe entre la necesidad de afiliación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

II Marco metodológico

2.1 Variables

A continuación se definen operacionalmente las variables que se midieron para poder explicar la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C

Variable 01

La variable 01 corresponde a la Motivación según McClellan se divide en tres dimensiones las cuales se menciona a continuación:

Motivación por logro.

Motivación de poder.

Motivación por afiliación

Variable 02

La variable 02 corresponde al Compromiso Organizacional según Meyer y Allen se divide en tres

Dimensiones las cuales de se mencionan a continuación:

Compromiso afectivo.

Compromiso de continuidad.

Compromiso normativo.

Los siguientes cuadros presentan una explicación más específica de cómo se midieron las variables con sus respectivas dimensiones del presente estudio

2.2 Operacionalización de variables

Variable (X): Motivación

Tabla 3

Tabla de Operaciones

Variable 1: Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
I. Necesidad del logro	1. Toma de decisiones.	P1, P2, P3, P4, P5,		Eficiente [69; 94]
	2. Logro de objetivos.		1. Totalmente en Desacuerdo	Regular [52; 78>
II. Necesidad de Poder	3. Participación	P6, P7, P8, P9, P10.	2. En Desacuerdo	Deficiente [26; 52>
	4. Influencia en los demás.		3. Indiferente	
III. Necesidad de afiliación	5. Socialización	P11, P12, P13, P14, P15.	4. De Acuerdo	
	6. Trabajo en equipo.		5. Totalmente De Acuerdo	

Tabla 4

Tabla de Operaciones

Variable 1: Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
I. Compromiso Afectivo	1. Lazos emocionales.	P1, P2, P3, P4, P5,P6		Eficiente [69; 94]
	2. Orgullo de pertenencia a la organización		1. Totalmente en Desacuerdo	Regular [52; 78>
II. Compromiso de Continuidad	3. Necesidad de trabajo.	P7, P8, P9, P10,P11,P12	2. En Desacuerdo	Deficiente [26; 52>
	4. Compromiso		3. Indiferente	
	5. Opciones de ofertas laborales		4. De Acuerdo	
III. Compromiso Normativo	6. Evaluación de permanencia	P13, P14, P15,P16,P17,P18	5. Totalmente De Acuerdo	
	7. Reciprocidad con la institución			

El cuestionario aplicado, para recoger información respecto a la motivación; tiene la siguiente escala de medición, según la tabla 5.

Tabla 5

Escala de medición: Variable (X) motivación

Nivel	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Likert (1969) citado por Vásquez (2015)

El cuestionario aplicado a los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, para recoger información respecto al compromiso organizacional; tiene la siguiente escala de medición, según la tabla 6.

Tabla 6.

Escala de medición: Variable (Y) Compromiso organizacional

Índices	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Likert (1969) citado por Vásquez (2015)

2.3 Método de la investigación

La investigación se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo. Según Cegarra (2011) citado por Villon (2016), el método hipotético deductivo consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles de la muestra si estos están de acuerdo con aquellas hipótesis planteadas (p.82). El método hipotético–deductivo tiene varios pasos esenciales: Observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de resultados comprobando la verdad de los enunciados. Este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación).

2.4 Tipo de Investigación

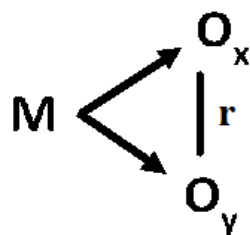
El tipo de estudio en el presente trabajo fue básico. Según Mendoza (2012), también se le conoce como una investigación fundamental exacta o investigación pura. Esa investigación se encarga del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata; sin embargo, se parte de sus resultados y descubrimientos para poder surgir nuevos productos y avances científicos (p. 159).

Según el alcance, la presente investigación es de tipo correlacional, Hernández (2014) expresan que la investigación correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

2.5 Diseño de la Investigación

La presente investigación está enmarcada según el diseño NO experimental de forma transaccional – correlacional Hernández (2014) expresan que las investigaciones no experimentales son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.152). Los diseños transaccionales – correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, según muestra la

figura 2.



Donde:

M : Muestra donde se realiza el estudio.

O_x: Observaciones - Variable (X): Motivación.

O_y : Observaciones - Variable (Y): Compromiso Organizacional.

r : Relación existentes entre variables.

Figura 4. Diseño de la Investigación

Fuente: Hernández (2014) / Adaptado por el investigador

2.6 Población de estudio

La población de estudio correspondiente a la presente investigación, estará conformada por 200 colaboradores de la división de proyectos de archivo, empleados entre los 20 a 39 años de edad , según muestra la tabla 10.

Tabla 10

Población de Estudio

Años	Total colaboradores
De 20 a 23	49
De 23 a 26	101
De 27 a 32	47
De 33 a más	3
Total	200

Fuente: Likert (1969) citado por Vásquez (2015)

Muestra

La muestra de estudio es homogénea es del tipo no probabilístico y estuvo compuesto por 158 Colaboradores de las áreas administrativas, para recoger información respecto a de las áreas administrativas. En la figura 4, se muestra el

proceso de cálculo del tamaño de la muestra mediante la ecuación estadística, obteniéndose una muestra de 154 colaboradores.

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (200): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 263}{0,05^2 (200 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 154$$

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger los datos de la variable (X) Motivación, y de la variable (Y) Compromiso organizacional, se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumentos

El instrumento utilizado para recoger datos de la variable (X): Motivación y (Y) compromiso organizacional fue un cuestionario validado e indexado en una revista científica (SciELO) y utilizada en múltiples investigaciones

Instrumento - Variable (1): Motivación.

Nombre : Escala de motivación de Steers R. y Braunstein D.

Autor : Steers R. y Braunstein D (1976)

Adaptado : Por Danny Espinoza

Objetivo : Evaluar los niveles de motivación

Lugar : Instalaciones de la División de proyectos de archivo.

Forma : Directa

- Duración : 10 minutos
- Descripción : Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual consta de 15 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert, fue adaptado Para la presente investigación, sin alterar el sentido Original de la pregunta (Pregunta 1, 4,15)
- Escala de Medición: El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según se Establece en la tabla 11.

Tabla 11

Escala de medición: Variable (X) Motivación

Índices	Puntaje
a) Totalmente de acuerdo	5
b) De acuerdo	4
c) Indeciso	3
d) En desacuerdo	2
e) Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Rufino Moya (2010) citado por Vásquez (2015)

Proceso de Baremación

Se realiza el proceso de baremación referente a la variable (X) Motivación que consta de 15 ítems, según muestra la tabla 12.

Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje= (5 x 15) = 75

Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje= (1 x 15) = 15

Rango R = 75 - 15 = 60

Amplitud A = (60 / 3) = 20

Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo	[15; 35 >
Segundo Intervalo	[35; 55>
Tercer intervalo	[55; 75>

Tabla 12

Niveles de Motivación.

Nivel	Rango
a) Eficiente.	[55 ; 75]
b) Regular.	[35; 55>
c) Deficiente.	[15 ; 35>

Fuente: Rufino Moya (2010) citado por Vásquez (2015)

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones de la variable (1) Motivación, según muestra la tabla 13.

Tabla 13

Niveles de las dimensiones de la variable (1) Motivación

	Dimensión 1 (X1)	Dimensión 2 (X2)	Dimensión 3 (X3)
Cantidad de Ítems	5	5	5
Puntaje Máximo	25	25	25
Puntaje Mínimo	5	5	5
Rango	20	20	20
Amplitud (A)	7	7	7

Fuente: Hernández (2014) / Adaptado por el Investigador

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable (X) Motivación, se muestra en la tabla 14.

Tabla 14

Consolidado de Niveles de las dimensiones de la variable (1) Motivación

Índices	Dimensión	Dimensión	Dimensión
	1	2	3
	(X1)	(X2)	(X3)
a) Eficiente	[19 ; 26]	[19 ; 26]	[19; 26]
b) Regular	[12; 19>	[12; 19>	[12; 19>
c) Deficiente	[5 ; 12>	[5 ; 12>	[5 ; 12>

Fuente: Rufino Moya (2010) citado por Vásquez (2015)

Instrumento - Variable (2): Compromiso organizacional

Nombre : Escala de compromiso organizacional.

Autor : Meyer y Allen 1993.

Adaptado : Danny Espinoza

Objetivo : Medir el compromiso de los trabajadores.

Lugar : División de proyectos de archivo.

Forma : Directa.

Duración : 10 minutos.

Descripción : El instrumento es un cuestionario de preguntas validado impreso de aplicación individual al colaborador por parte del encuestador a cargo, consta de 18 ítems de respuesta múltiple bajo la escala Likert, el instrumento fue adaptado sin alterar el sentido de las preguntas (pregunta 2, 6, 17).

Escala de Medición: El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según lo establece la tabla 15.

Tabla 15

Escala de medición y rangos: Variable (Y) Compromiso Organizacional

Índices	Puntaje
a) Totalmente de acuerdo	5
b) De acuerdo	4
c) Indeciso	3
d) En desacuerdo	2
e) Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Hernández (2014) Adaptado por el investigador

Proceso de Baremación

Se realiza el proceso de baremación referente a la variable (2) Compromiso organizacional, que consta de 18 ítems, según muestra la tabla 16.

Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje = $(5 \times 18) = 90$

Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje = $(1 \times 18) = 18$

Rango $R = 90 - 18 = 72$

Amplitud $A = (72 / 3) = 24$

Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo [18; 42>

Segundo Intervalo [42; 66>

Tercer Intervalo [66; 90]

Tabla 16

Niveles de Compromiso organizacional

Nivel	Rango
Eficiente	[66; 90]
Regular	[42; 66>
Deficiente	[18; 42>

Fuente: Hernández (2014)

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones, de la variable (2) Compromiso Organizacional según muestra la tabla 17.

Tabla 17

Niveles de las dimensiones de la Variable (Y) Compromiso organizacional

	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
	(X1)	(X2)	(X3)
Cantidad de Ítems	6	6	6
Puntaje Máximo	30	30	30
Puntaje Mínimo	6	6	6
Rango	24	24	24

Fuente: Elaboración propia del investigador

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable (2) *Compromiso organizacional*, se muestra en la tabla 18.

Tabla 18

Consolidado de Niveles de las dimensiones de la Variable Y: Compromiso organizacional

Índices	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
	1	2	(X3)
	(X1)	(X2)	
Eficiente	[22 ; 30]	[22 ; 30]	[22 ; 30]
Regular	[14; 22>	[14; 22>	[14; 22>
Deficiente	[6 ; 14>	[6 ; 14>	[6 ; 14>

Fuente: Elaboración propia del investigador

Variable (2): Compromiso Organizacional

Para el recojo de información de la segunda variable se utilizó una cuestionario y se aplicó a colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, dicho instrumento consta de 18 ítems, que facilitarán la obtención de datos que permitan conocer el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C., según la tabla 19.

Tabla 17

Cantidad de Ítems por dimensiones - Variable (Y) Compromiso Organizacional

Dimensiones	Ítems	Número de Ítems
Afectivo	1, 2, 3, 4, 5 ,6	6
Continuidad	7, 8, 9, 10,11,12	6
Normativo	13, 14, 15,16,17,18	6
Total de Ítems		18

Fuente: Likert (1969) citado por Vásquez (2015)

Validación a través de juicio de expertos

La validez del instrumento para la Variable X: Motivación está dado por Steers R. y Braunstein D, y para la Variable Y: *Compromiso organizacional* está dado por Meyer y Allen, ambos instrumentos fueron adaptados por el investigador (2017), dicha adaptación fue validado a través de 2 expertos, según se detalla en la tabla 19.

Tabla 19

Expertos validadores de los instrumentos

Experto	Especialidad
Mgtr. Willian Sebastian Flores Sotelo	Gestión Económica Empresarial
Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela	Investigación Científico y Estadística

Fuente: Elaboración propia del investigador

Para la validez de los instrumentos, se utilizaron criterios, según muestra la tabla 20. La validez del instrumento, se conceptúa como: mide lo que debe medir, es decir debe estar orientada a la variable o tema de investigación Hernández (2014).

Tabla 20

Criterios de evaluación por expertos

Pertinencia		Relevancia		Claridad	
SI	NO	SI	NO	SI	NO

Fuente: Hernández (2014)

Confiabilidad de los datos de los Instrumentos

La consistencia interna de los datos del cuestionario aplicado para medir la variable (X): Motivación, fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, asimismo se realizó la prueba piloto a 45 colaboradores de la división de proyectos de archivo , adicionalmente estos fueron los valores reportados , siendo el valor de 0.860 para los 5 ítems relacionados con el Logro; 0.820 para los 5 ítems relacionados con el poder y 0.897 para los 5 ítems correspondientes a la Afiliación, lo cual representa una confiabilidad alta, según muestra la tabla 21.

Tabla 21

Alfa de Cronbach: Variable (X) Motivación.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Logro	0.860	5
Poder	0.820	5
Afiliación	0.897	5

Fuente: Cuestionario aplicado.

La consistencia interna de los datos del cuestionario aplicado para medir la variable (Y): Compromiso organizacional, fue estimado mediante el estadístico

de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, cuyo valor es de 0.969, lo cual representa una confiabilidad alta, según muestra la tabla 22.

Tabla 22

Alfa de Cronbach: Variable (Y) Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.969	18

Fuente: Elaboración propia del investigador

2.8 Métodos de análisis de datos

El método para el análisis de datos está basado en la aplicación de los instrumentos de medición, los instrumentos fueron filtrados por el juicio de 2 expertos y la confiabilidad de los datos internos de los instrumentos, se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Luego se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

De la misma forma, la base de estos datos, sirvió para efectuar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), cuyos resultados nos ubicó en la estadística paramétrica o no paramétrica.

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se realizó de acuerdo a la estadística paramétrica. Para llevar a cabo la discusión de los resultados, éstos se realizaron mediante la contrastación entre los resultados de los antecedentes y los resultados obtenidos en el proceso de la investigación.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta la discusión de los resultados en relación a los planteamientos del problema, objetivos, marco teórico

y la contratación de las hipótesis, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes expuestas en dicho estudio.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, debido que se trabajó con colaboradores de la división de proyectos ; por lo tanto, la investigación contó con la autorización correspondiente de la dirección de la empresa contratista de servicio de archivo IMAGING PERU S.A.C. Asimismo, se mantiene el anonimato de cada participante y el respeto hacia el evaluado en todo momento antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información obtenida.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1 Descripción de la Variable X: Motivación

Tabla 23

Niveles de la Motivación.

	Logro		Poder		Afiliación	
Niveles	F	%	f	%	f	%
Deficiente (15-35)	4	2.5	5	3.2	89	56.3
Regular (35-55)	148	93.7	98	62.0	64	40.5
Eficiente (55-75)	6	3.8	55	34.8	5	3.2
Total	158	100	158	100	158	100

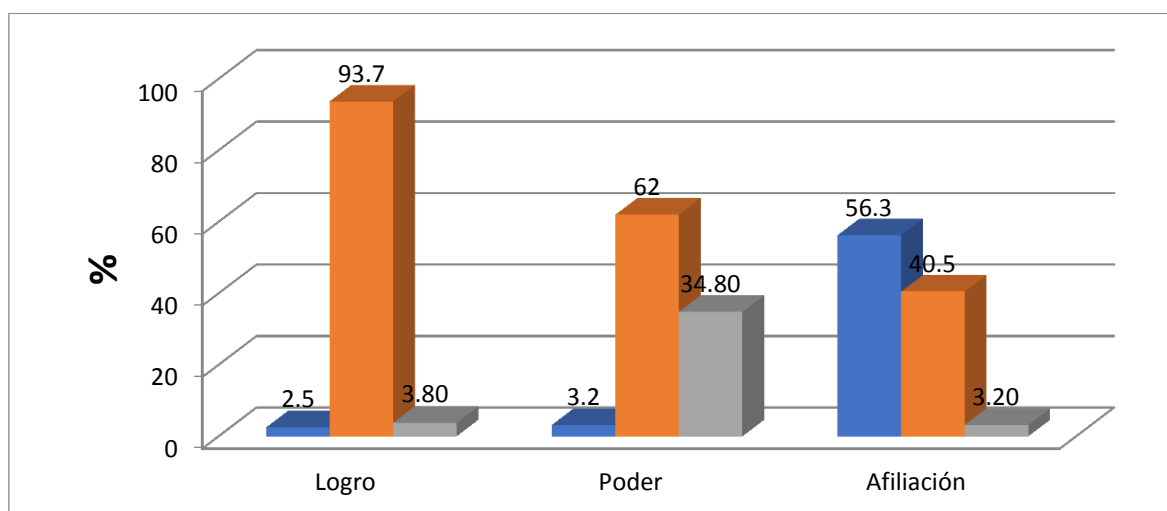


Figura 3. Niveles de motivación

Interpretación

La tabla 23 y figura 3 relacionadas con los niveles de la variable agrupada de motivación se observa referente a la dimensiones de la motivación en lo que respecta a la dimensión Logro (2.5 %) de ellos presenta un nivel “Deficiente ” (93.7%) presenta un nivel “Regular ” y un (3.8 %) presenta un nivel “Eficiente”, en lo relacionado a la dimensión Poder de la variable Motivación (3.2 %) presenta un nivel “Deficiente ”, (62.0 %) presenta un nivel “Regular” y (34.80%) presenta un

nivel “Eficiente “ y por último en la dimensión Afiliación de la variable Motivación (56.3 %) presenta un nivel “Deficiente” , (40.5%) presenta un nivel “Regular” y (3.20 %) presenta un nivel eficiente .

3.1.2 Descripción de resultados de la Variable Y: Compromiso Organizacional.

Tabla 24
Niveles de Compromiso Organizacional.

	Afectivo		Continuidad		Normativo	
Niveles	F	%	f	%	f	%
Deficiente (15-35)	24	15.2	26	16.5	24	15.2
Regular (35-55)	116	73.4	116	73.4	117	74.1
Eficiente (55-75)	18	11.4	16	10.1	17	10.6
Total	158	100	158	100	158	100

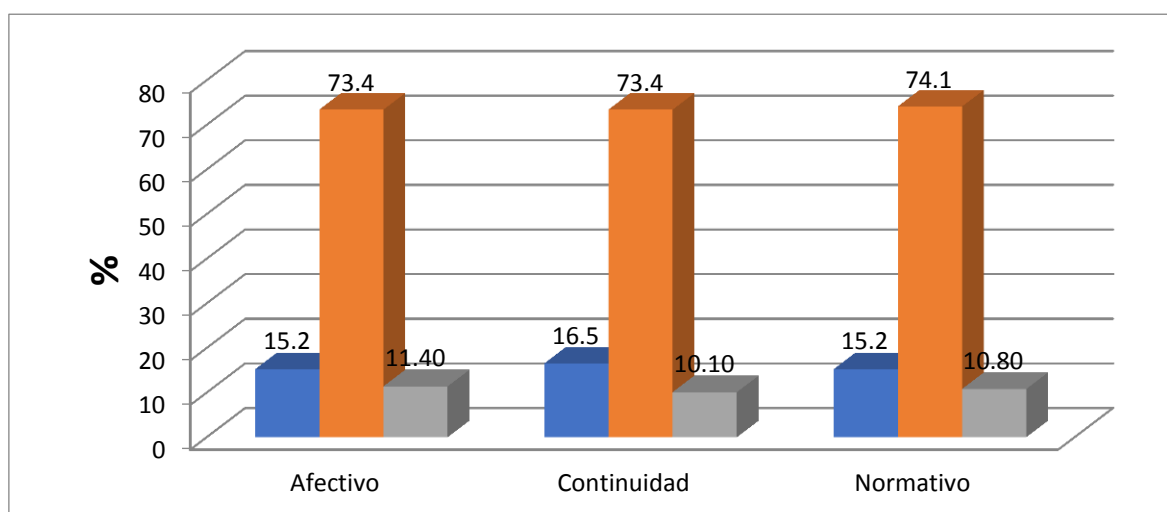


Figura 4. Niveles de compromiso organizacional.

Interpretación

La tabla 24 y figura 4 relacionadas con los niveles de la variable agrupada

Compromiso Organizacional , se observa referente a la dimensiones del Compromiso Organizacional en lo que respecta a la dimensión Afectivo (15.2 %) de ellos presenta un nivel “Deficiente ” (73.4.7%) presenta un nivel “Regular ” y (11.4%) presenta un nivel “Eficiente”, en lo relacionado a la dimensión Continuidad de la variable Compromiso Organizacional (16.5 %) presenta un nivel “Deficiente ”, (73.4 %) presenta un nivel “Regular” y (10.10%) presenta un nivel “Eficiente “ y por último en la dimensión Normativo de la variable Compromiso Organizacional (15.2 %) presenta un nivel “Deficiente” , (74.1%) presenta un nivel “Regular” y (10.80 %) presenta un nivel eficiente .

3.2 Prueba de hipótesis

Para la demostración de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$), y se estableció el uso del estadístico de la prueba no paramétrico (Rho de Spearman).

3.2.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016.

Tabla 25

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Motivación y Compromiso organizacional

Correlaciones			VAR1	VAR2
			(agrupado)	(agrupado)
Rho de Spearman	VAR1 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	VAR2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 25 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman correlación buena entre las dos variables Motivación y Compromiso organizacional, estadísticamente significativa ($Rho = 0,631$); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre Motivación y Compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C., y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2 Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

HE₀₁: **No** Existe relación positiva y significativa entre la necesidad del logro de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , Lima 2016.

HE₁: Existe relación positiva y significativa entre la necesidad del logro de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , Lima 2016.

Tabla 26

Coeficiente de correlación de Spearman entre el logro de la motivación y el compromiso organizacional

Correlaciones				
			V1D1 (agrupado)	VAR2 (agrupado)
Rho de Spearman	V1D1 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	VAR2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 26 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión Logro de la motivación y el Compromiso organizacional estadísticamente significativa ($Rho = 0,485$; y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y moderada entre la necesidad del logro de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , Lima 2016.; y se rechaza la hipótesis Nula Es decir, la relación es directa y moderada, y se afirma: *a mayor logro en la motivación, mayor el desarrollo del compromiso organizacional.*

Segunda hipótesis específica

HE₀₂: No Existe relación significativa entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú

HE₂: Existe relación significativa entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú

Tabla 27

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión poder de la motivación y el compromiso organizacional.

Correlaciones				
			V1D2 (agrupado)	VAR2 (agrupado)
Rho de Spearman	V1D2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	VAR2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 27 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la necesidad de poder de la motivación y el Compromiso organizacional y estadísticamente moderada (Rho = 0,498); y siendo el valor de

$p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú; y se rechaza la hipótesis Nula. Es decir, la relación es directa y baja, y se afirma: a mayor necesidad de poder en la variable motivación, mayor el compromiso organizacional.

Tercera hipótesis específica

HE₀₃: No existe relación significativa entre la necesidad de afiliación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C ,Lima 2016.

HE₃: Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C ,Lima 2016..

Tabla 28

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación y el compromiso organizacional.

Correlaciones				
			V1D3 (agrupado)	VAR2 (agrupado)
Rho de Spearman	V1D3 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	158	158
	VAR2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	158	158

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Interpretación

La tabla 28 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , 2016 y estadísticamente significativa ($Rho = 0,451$); y siendo el valor de $p = 0,001 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva moderada entre la necesidad de afiliación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , 2016. y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a mayor necesidad de afiliación, mayor compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C.

IV. Discusión

Después del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la primera variable denominada Motivación, que involucra a la motivación de logro, poder y afiliación, se presenta los siguientes resultados: al logro solo 6 (3.8 %) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , tiene un nivel “*eficiente*” y 4 (2.5%) colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. “*deficiente*” y por ultimo 148 (93.7%) presentan un nivel “regular”

La Variable Motivación relacionada a la dimensión Poder se observa que 55 (34.8%) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , presentan un nivel “*eficiente*” 5 (3.2%) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , presentan un nivel “*deficiente*” y 98 (62.0%) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , presentan un nivel “*regular*” .

La variable Motivación relacionada a la dimensión afiliación se observa que solo 5 (3.2%) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , presentan un nivel “*eficiente*” 64 (40.5%) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , presentan un nivel “*regular*” y 89 (56.3%) presentan un nivel deficiente.

La Motivación de afiliación se observa que solo 2 (10%) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , presentan un nivel “*deficiente*” y 15 (75%) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , presentan un nivel “*Regular*” y 3 (15%) de los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. presentan un nivel “*eficiente*” de Motivación.

Esto resultados hacen notar que la Motivación en los colaboradores de la

división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C., que predomina es el Regular en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, 2016.

En lo que respecta a los resultados de la segunda variable, denominada Compromiso organizacional: de los 158 colaboradores de la división de proyectos de archivo observados, 4 (2.5%) presentan un nivel “*deficiente*” compromiso organizacional; 149 (94.3%) presentan un nivel “regular” en compromiso organizacional; 5 (3.2%) presentan un nivel “*eficiente*” en compromiso organizacional, predominando la valoración de “*Regular*”.

Con respecto a la correlación, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman positiva buena entre las variables motivación y compromiso organizacional y estadísticamente significativa ($Rho = 0,631$); y siendo el valor de $p = 0,00 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C.; y se rechaza la hipótesis Nula. Es decir, la relación es directa y buena, y se afirma: a mayor Motivación, mayor Compromiso Organizacional.

Estos resultados coinciden con la investigación de Pérez (2014), cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal administrativo de las universidades limeñas en el Periodo 2013. También Suyapa (2016) y Cáceres (2015) Si hay relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. También Enriques (2014) y Pérez (2014) en sus investigaciones con respecto a la Motivación, manifiestan que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables,

Como se puede apreciar en los resultados de la presente investigación, se confirma lo establecido por la teoría en sentido a la intensidad de las relaciones entre las variables mencionadas y además dichos resultados son similares a los resultados de las investigaciones citados en los antecedentes, en el presente

trabajo de investigación.

Con respecto a la relación entre la dimensión Logro de la Motivación y el Compromiso Organizacional es estadísticamente significativa ($Rho = ,485$); y siendo el valor de $p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú y se rechaza la hipótesis Nula. Es decir, No existe relación significativa entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú. Es decir, la relación es directa y moderada, y se afirma: a mayor Logro en la Motivación, mayor será el nivel de Compromiso Organizacional. Esto coincide con la investigación realizada por Díaz (2012) .

Con respecto al Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión Poder de la Motivación y la variable Compromiso Organizacional y estadísticamente moderada ($Rho = 0,498$); y siendo el valor de $p = 0,00 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente:; Existe relación significativa entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú y se rechaza la hipótesis Nula. Es decir, la relación es directa y baja, y se afirma: a mayor poder de la motivación, mayor el desarrollo del compromiso organizacional , este resultado coincide con el trabajo de Díaz (2010) Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año de investigación , nos indicó que si existe relación estadísticamente significativa

Con respecto a la relación entre la Correlación de Spearman positiva moderada entre la afiliación de la Motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C. y estadísticamente significativa ($Rho = 0,451$); y siendo el valor de $p = 0,00 <$

0.05); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva moderada entre la necesidad de afiliación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , 2016; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a mayor filiación de la Motivación mayor el grado de Compromiso Organizacional, Esto coincide con la investigación realizada por Sulca (2015) quien en su investigación titulada *“Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial”*

V. Conclusiones

Primera: Con base al marco teórico, a los objetivos de la investigación y al análisis e interpretación de los resultados obtenidos se concluye que la motivación en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. es medianamente favorable. Se ha demostrado un $Rho = 0.631$ que determinó Existe relación significativa entre la Motivación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. , Lima 2016, siendo el índice de correlación. La relación confirma: a mayor motivación, mayor será el grado de compromiso organizacional. Por tanto, se consideró que la hipótesis planteada fue válida.

Segunda: Se ha demostrado un Rho de 0.485 que determinó existe relación directa y moderada entre el logro de la variable motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la división de proyectos de archivo. Confirma la relación es directa y moderada, y se afirma: *a mayor logro de la motivación, mayor compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C., Lima 2016. Por lo tanto se consideró que la hipótesis planteada fue válida*

Tercera: Se ha demostrado un Rho de 0,498 que determinó la existencia relación positiva y moderada entre el poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. Lima 2016, siendo el índice de correlación positiva moderado. A mayor poder en la motivación, mayor el desarrollo del compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C Lima 2016. Por lo tanto se consideró que la hipótesis planteada es válida.

Cuarta: Se ha demostrado un Rho de 0,451 que determinó positiva moderada entre la filiación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. Lima 2016., siendo el índice de correlación positivo moderado. La relación confirma: *a mayor filiación de la motivación, mayor el grado de compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. Lima 2016. Por lo tanto se consideró que la hipótesis planteada fue valida.*

VI. Recomendaciones

- PRIMERO:** Dado que cada persona se diferencia por tener una realidad diferente a las demás , las necesidades que reclaman ser satisfechas a efectos de que el individuo logre su autorrealización , en su vida cotidiana no siempre son satisfechas , el presente estudio tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral de los colaboradores en determinadas entidades privadas y estatales, en virtud a ello se recomienda charlas y talleres de motivación personal y motivación hacia el trabajo destinado a los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C.
- SEGUNDO:** Los colaboradores que presentan una fuerte necesidad del logro presentan características tales como; buscan mayor responsabilidad en la organización, siempre se fijan metas realistas, planean meticulosamente sus acciones, estos factores tiene que ser aprovechado por la parte gerencial de la empresa, ya que si se canaliza este aspecto en favor de la organización, los resultados en temas de productividad, motivación y compromiso organizacional, serán óptimos
- TERCERO:** En lo referente a la motivación de poder y teniendo como referencia a lo propuesto por McClelland (1985), se debe tener en cuenta el poder de índole social , ya que este tipo de motivación resultaría más provechosa para la organización , este tipo de motivación tiene como objeto contribuir al desarrollo de los demás y orientado de forma correcta en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C., mejoraría sustancialmente la percepción de la motivación.
- CUARTO:** Con respecto a la tercera dimensión de la motivación (Motivación por afiliación) podemos precisar algunos aspectos positivos de esta dimensión de la motivación, por ejemplo los colaboradores trataran de mantener relaciones muy cálidas, a fin de poder sentirse aceptado dentro de un determinado lugar, este aspecto favorecería de manera positiva a la organización ya que los

colaboradores con este tipo de motivación, tienen una buena disposición.

VII. Referencias bibliográficas

- Aguilera, L. (2012). *Del trabajo en grupo al trabajo en equipo como una oportunidad de crecimiento personal y organizacional* (Tesis de maestría, Universidad de la Sabana, Colombia). Recuperada de <http://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/4520>.
- Vásquez, A. (2016). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo, vol. (2), 75-87. Recuperada de <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2915/3131>.
- Aldana, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, según sexo* (Tesis de Doctorado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala).
- Acuña, Y. (2016). *Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la Empresa Cerámicos Lambayeque, Lambayeque 2015* (Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque). Recuperada de <http://54.165.197.99/bitstream/usat/>.
- Amacifuentes, L & Milagros, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular " Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres, Lima). Recuperada de <http://www.repositorioacademico.usmp>.
- Amorós, D. (2007). Comportamiento organizacional. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36463269/Comportamiento_Organizacional.P.DF
- Angulo, A. (2013). Cambio organizacional y ausentismo laboral en las fundaciones sin fines de lucro. In Fórum Humanes (Vol. 1), 18-33. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/view/2572/3667>.
- Araya, L & Pedreros, M (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido:

una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales* (Cr), 145-61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>

Ardinez, O. (2014). *Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico-científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de San Juan del Cesar-La Guajira 2014* (Tesis doctorado, Universidad de Cartagena, Colombia). Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2782/>.

Bejarano, M. (2016). La Relación entre los Estilos de Liderazgo, la Satisfacción Laboral y su Efecto en el Compromiso Organizacional. *Innova Research Journal*, 1(10), 134-144.

Benavides, H (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41-54.

Böhrt, R & Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(2), 227-245.

Cardenas, H. (2015). *Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Economía y Planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina*. (Tesis de maestría, universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/>.

Casa, N (2015). *Los Niveles de Absentismo Laboral y su incidencia en el Compromiso Organizacional de los servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Dirección Provincial Cotopaxi* (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Recuperada de <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9281/1/FCHE-PSIP-80.pdf>

- Castro, E & Ávila, J. (2013). Motivación hacia la matemática, experiencia de estudiantes de un curso inicial de cálculo universitario.
- Charca, A & Vidal, R. (2014). Calidad de los servicios educativos y su impacto en la lealtad de los estudiantes de los colegios adventistas de la Asociación de Servicio Educativo Adventista Nor Oriental.
- Claure, M (2003). *Compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa privada de la ciudad de La Paz*. (Tesis de grado. La Paz: Universidad Católica Boliviana, Bolivia). Recuperado de <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/101000816/Details>
- Cruz, C. (2016). *Estudio de factibilidad para la elaboración e implementación de un plan de capacitación y asistencia técnica para pequeños productores de café del municipio de Opatoro, Departamento de La Paz, Honduras, Centro América*. (Tesis de maestría, universidad nacional autónoma de Honduras). Recuperado de <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bitstream/>.
- Dailey, R (1990). Comportamiento organizacional. 1st ed. Reino Unido: <http://www.ebsglobal.net/>, p.<https://www.ebsglobal.net/documents/course>.
- Dávila, M, & Jiménez, G. (2012). El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. Anuario de psicología/The UB Journal of psychology, 42(1), 51-64.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1985). Comportamiento organizacional. Mc Graw Hi8ll, México.
- Díaz, A. (2010). *La Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés de la Escuela de Oficiales de la FAP*. (Tesis de maestría, Universidad nacional Mayor de San Marcos, Lima). Recuperado

de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2415/1/Diaz>.

Enciso, C & Villamizar, D (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48.

Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México* (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu>.

Fernández, D & Cavero, P & Sánchez, M, & Fuente, M. (2014). Motivación en estudiantes de ingeniería: Un caso de estudio con teorías e instrumentos para su medida y desarrollo. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 12(4), 343-376.

Fernández, O & Herrera, D. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional, México). Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

Forero, A & León, S & Murcia, L. (2013). *¿Cuáles son las necesidades que direccionan el comportamiento humano identificadas en teorías contemporáneas de la motivación y su relación con la cultura y la satisfacción laboral?* (Tesis de maestría, Universidad de La Sabana, Cuba). Recuperado de <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream>.

Gasia, M. (2015). *El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la Zona Industrial de Cagua*. Cagua (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Venezuela). Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream>.

Giovannone, P. (2012). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la

Plata, Argentina). Recuperado de <http://webcache.googleusercontent>.

Gutiérrez, E. (2014) *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co>

Gutiérrez, H. (2015). *Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores de la empresa pretex sa distrito Pariñas-provincia Talara-región Piura en el año 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle>.

Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada.

Koch, S. & de Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 21-34.

Larico, R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román–Juliaca 2014.

Livaque, C., & Roxana, L. (2012). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla-región Callao.

Marchán, S. (2016). Diagnóstico de la gestión administrativa en la empresa panificadora Espiga Dorada (Doctoral dissertation).

Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational

commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.

McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press

Mendoza, V, & Jossef, W. (2016). Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015.

Meyer, J & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center.

Morillo, N. (2015). Liderazgo y motivación en la gestión gerencial a nivel de educación primaria. *Entretemas*, (17), 85-101.

Pérez, R. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas.

Pérez, E. (2012). Diagnóstico de Motivación y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de una Empresa Almacenadora-Edición Única.

Pineda, A. (2014). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2), 030-037.

Ramírez, Á. (2014). Escala de motivación adolescente (EM1) basada en el Modelo Motivacional de McClelland. *Tesis Psicológica*, 7(1), 128-142.

Rodríguez, G. (2013). La motivación en la educación superior: aplicación de un path analysis. Rodríguez Montano, G.(Enero-junio, 2013). La motivación en la educación superior: aplicación de un path analysis. *Revista de*

Humanidades y Ciencias Sociales,(4), 83-117.

- Rodríguez, E. (2013). Propuesta de plan de mejora del clima laboral en las agencia de una entidad microfinanciera ubicada en la ciudad de Chiclayo. Observatorio de la Economía Latinoamericana, (183).
- Rodríguez, S, & Lisset, C. (2017). Motivación y los estilos de aprendizaje en estudiantes de secundaria de las instituciones públicas del distrito de Coishco.
- Ruiz, J. (2013). Importancia de la motivación de los empleados en el sector de consultoría jurídica (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Salas, E; Glickman, A S; (1990). Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral: la experiencia peruana . Revista Latinoamericana de Psicología, 22() 69-82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa>.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla 22.
- Santa Cruz, F. G., Cañizares, S. M. S., & Guzmán, T. L. (2014). Influencia de variables personales en el compromiso organizativo de los empleados del sector hotelero. Revista Galega de Economía, 23(2), 27-46.
- Sastre, R. (2013). La motivación emprendedora y los factores que contribuyen con el éxito del emprendimiento. Ciencias Administrativas, (1).
- Schermerhorn, R., & Chappell, S. (2004). Core concepts of management. New York, NY: Wiley.
- Sevillano, M. (2015). Relación entre las estrategias de aprendizaje, la motivación

y la comprensión lectora en los estudiantes de cuarto año de Secundaria de una Institución Educativa Particular del Distrito de Chorrillos.

Siles, B. (2015). Liderazgo transformacional e intraemprendedurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional.

Steers, R (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.

Sulca, G. (2015). "Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial". El caso de división policial-1 Lima Cercado (Región policial Lima).

Tirado, D. (2015). Estado de la motivación en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Lasallista).

Uribe, M, & Jiménez, A. (2007). Actitud frente al cambio y su relación con el compromiso organizacional en organizaciones de la región del Maule (Doctoral dissertation, Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología).

Vivar, M. (2014). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. (Tesis de maestría, Universidad de Piura) Recuperada de <https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle>.

Weber, A. (2006). Diseño de un Modelo Integral de Desarrollo, Mantención y Retención de Capital Humano. Santiago.

Zavaleta, P. (2005). *Compromiso organizacional en el personal de una compañía de seguros y reaseguros* (Tesis de maestría, Universidad Católica Boliviana, la Paz) Recuperada de <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac>.

VIII. Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Motivación y Compromiso Organizacional

¿ Qué relación existe entre la Motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, 2016 Lima ? ?	Establecer la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la division de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, 2016 Lima	Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la division de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, 2016 Lima	Variable 1: Motivación				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
			Logro	Toma de decisiones	1,2	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Eficiente = (69 - 94) Regular = (52-78) Deficiente = (26 -52)
				Logro de objetivos	3,		
				Participación	4,5		
			Poder	Influencia en los demás	6,7,8,9,10		
Afiliación	socialización	11,12					
	Trabajo en equipo	13,14,15					
Variable 2 : Compromiso Organizacional							
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
			Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Eficiente = (69 - 94) Regular = (52-78) Deficiente = (26 -52)
				Orgullo de pertenencia a la organización	2,3,4,5,6		
			Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo	7,8,9		
				Compromiso	10		
			Compromiso normativo	Opciones de ofertas laborales	11,12		
				Evaluacion de permanencia	13,14		
				Reciprocidad con la institución	15,16,17,18		

Matriz metodológica

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR
<p>INVESTIGACION CUANTITATIVA</p> <p>TIPO: CORRELACIONAL-CAUSAL</p> <p>DISEÑO: NO EXPERIMENTAL</p> <p>METODO: HIPOTETICO-DEDUCTIVO</p>	<p>POBLACION: 200 Colaboradores de la división de proyectos de archivo</p> <p>TIPO DE MUESTRA: El tipo de muestreo que se utilizó fue el muestreo aleatorio simple debido a que todos los colaboradores tendrán la misma oportunidad de ser elegidos para su participación.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 158 colaboradores de la division de proyectos de archivo</p>	<p>Variables1: Motivación</p> <p>Variables2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario del tipo Lickert</p> <p>Autor (Motivación) Steer R. y Braunstein .</p> <p>Autor (Compromiso organizacional) Meyer y Allen</p> <p>Año: 2017</p> <p>Ámbito de Aplicación: Monitoreo</p> <p>Forma de Administración: Oficinas de la division de proyectos de archivo.</p>	<p>Los resultados se presentaron en cuadros de frecuencias y porcentajes con su respectiva interpretación, así como con gráficos que nos permitieron representar los datos obtenidos. Se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman que nos permitió ver si es que hay relación entre las variables de estudio.</p>

Apéndice B: Matriz operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable Motivación.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación	Poder	- Influencia en los demás	Me gusta trabajar en competición y ganar. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión. Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo	Bueno: [19 – 26> Regular: [12 – 19> Malo: [5 - 12]
	Afiliación	- Socialización. - Trabajo en equipo.	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones. A menudo me encuentro hablando con otras personas del proyecto sobre temas que no forman parte del trabajo. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el Proyecto. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.	(3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bueno: [19 – 26> Regular: [12 – 19> Malo: [5 - 12]

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso organizacional	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de trabajo. - Compromiso. - Opciones laborales. - Evaluación de permanencia. 	<p>Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.</p> <p>Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.</p> <p>Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.</p> <p>Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.</p> <p>Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.</p> <p>Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.</p>	<p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Indeciso</p>	<p>Bueno: [22 – 30></p> <p>Regular: [14 – 22></p> <p>Malo: [6 - 14]</p>
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Reciprocidad con la organización. 	<p>No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.</p> <p>Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.</p> <p>Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.</p> <p>Esta organización merece mi lealtad.</p> <p>No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.</p> <p>Estoy en deuda con la organización.</p>	<p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p>	<p>Bueno: [22 – 30></p> <p>Regular: [14 – 22></p> <p>Malo: [6 - 14]</p>

Apéndice C: Instrumentos.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1.	Intento Mejorar mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
2.	Me Gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	1	2	3	4	5
3.	Me gusta ser programado en tareas complejas	1	2	3	4	5
4.	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
5.	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	2	3	4	5
6.	Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4	5
7.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	1	2	3	4	5
8.	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo	1	2	3	4	5
9.	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5
11.	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones	1	2	3	4	5
12.	A menudo me encuentro hablando con otras personas del proyecto sobre temas que no forman parte del trabajo	1	2	3	4	5
13.	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el proyecto.	1	2	3	4	5
14.	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
15.	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1.	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5
2.	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	1	2	3	4	5
3.	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5
4.	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	1	2	3	4	5
5.	No me siento integrado plenamente en mi organización.	1	2	3	4	5
6.	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
7.	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
8.	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
9.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	1	2	3	4	5
10.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	1	2	3	4	5
11.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12.	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
13.	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	1	2	3	4	5
14.	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	1	2	3	4	5
15.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	1	2	3	4	5
16.	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
17.	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18.	Estoy en deuda con la organización.	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Apéndice D: Certificado de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Motivación

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSION 1 logro	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me Gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
		✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
11	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas del proyecto sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el proyecto.	✓		✓		✓		
14	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Florencio Sotelo Williams Sebastian

DNI: *06175729*

Especialidad del validador:

Gestión económica superior / Economía

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Mayo del 2017

Firma del Experto Informante.

Mag. William S. Flores Sotelo
UCV
Docente Post Grado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *Motivación*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 logro	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Intento Mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me Gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
		✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
11	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas del proyecto sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el proyecto.	✓		✓		✓		
14	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Prefero trabajar con otras personas más que trabajar solo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Santa Lidia Romero Vela*

DNI: *40117025*

Especialidad del validador: *Investigación científica y estadística*

27 de *Julio* del 20*17*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	✓		✓		✓		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	✓		✓		✓		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	✓		✓		✓		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	✓		✓		✓		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad								
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Compromiso Normativo								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	✓		✓		✓		
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	✓		✓		✓		
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIAOpinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SONIA LIDIA RANERO VELADNI: 40117025Especialidad del validador: Investigación científica y estadística

27 de Julio del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	✓		✓		✓		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	✓		✓		✓		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	✓		✓		✓		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	✓		✓		✓		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad								
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Compromiso Normativo								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	✓		✓		✓		
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	✓		✓		✓		
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia.*Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ [X] Aplicable después de corregir ☐ [] No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Florencio Sotelo William Sebastian

DNI:

06175729

Especialidad del validador:

*gestión humana empresarial / Recursos*¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.*21 de Julio del 2017*

 Mag. William S. Flores Sotelo
 Docente Post Grado
 UCV

Apéndice E: Base de Datos

	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3					DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3								
	VIP1	VIP2	VIP3	VIP4	VIP5	VIP6	VIP7	VIP8	VIP9	VIP10	VIP11	VIP12	VIP13	VIP14	VIP15	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	V2P13	V2P14	V2P15	V2P16	V2P17	V2P18	
1	3	3	5	1	1	4	5	4	3	3	4	2	2	5	5	1	3	2	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	2	1	5	2	1	
2	5	2	3	3	2	3	1	1	2	1	5	4	2	2	1	5	1	3	2	4	5	5	1	2	5	5	5	4	2	5	3	1	3	
3	1	2	2	5	4	2	1	4	2	4	2	1	5	3	3	1	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	1	1	1	2	5	1	1	
4	4	1	2	2	4	1	2	5	5	1	2	3	3	5	3	5	5	1	2	1	2	1	4	1	3	3	3	4	2	5	1	2	2	
5	2	1	2	2	2	1	5	4	5	2	4	5	1	3	2	4	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2	2	4	1	4	2	4	3	
6	2	4	3	5	4	2	4	5	2	1	3	5	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	5	5	2	2	1	2	1	1	3	5	3	
7	3	1	5	3	5	4	3	2	2	3	1	5	2	5	2	1	3	1	4	5	5	4	5	1	1	3	1	2	3	5	5	5	3	
8	2	2	1	1	2	4	4	5	1	5	5	2	2	1	3	5	4	1	4	1	4	5	4	1	2	1	5	1	1	4	1	4	3	
9	3	4	3	4	1	5	1	3	2	1	5	3	1	1	4	2	4	5	4	4	4	5	1	5	4	2	5	1	2	3	2	3	2	5
10	5	4	3	5	1	4	3	2	4	2	3	3	2	5	5	5	2	3	4	1	4	4	5	2	5	3	3	5	3	3	1	5	3	
11	2	4	2	2	2	4	5	3	3	3	5	1	3	5	4	4	2	1	4	4	5	2	4	3	3	3	5	4	2	1	4	4	3	
12	1	3	5	5	5	4	3	2	4	4	4	5	5	3	2	1	1	1	5	5	1	5	2	1	4	1	5	5	2	5	2	3	1	
13	1	4	1	4	2	2	1	4	5	3	2	4	3	4	5	3	4	1	3	1	3	4	2	2	1	4	4	1	4	5	5	2	5	
14	3	3	4	4	5	2	5	5	2	3	5	4	3	2	2	2	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	5	5	2	1	3	
15	5	5	3	5	1	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	4	3	4	3	3	5	1	4	4	3	1	5	3	5
16	4	1	1	5	5	4	2	5	2	5	2	3	4	5	5	5	1	4	4	4	4	2	1	2	3	3	2	5	3	1	5	2	5	1
17	2	4	4	4	2	5	2	3	4	1	2	3	1	5	2	4	3	5	2	1	3	2	1	1	5	1	4	4	5	3	1	3	2	
18	1	5	2	2	4	3	4	4	5	5	2	3	4	3	1	2	2	1	2	3	5	5	4	1	3	1	3	4	3	1	3	3	3	
19	1	4	1	3	3	1	4	1	4	3	3	5	4	5	1	3	5	2	5	5	3	2	1	5	2	1	5	3	5	1	2	4	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	5	1	5	1	1	5	3	4	5	5	2	5	3	3	3	1	5	4	3	3	4	5	4	4	3	2	5	5	4	3	3	5	5	
23	1	1	2	4	2	3	1	5	5	5	4	2	4	3	5	2	2	5	2	3	5	5	2	3	5	1	4	5	3	4	4	5	3	
24	4	2	5	3	4	2	2	2	5	4	2	4	3	5	5	5	1	4	4	1	1	1	3	2	4	3	1	3	5	2	2	5	3	
25	1	5	4	3	4	3	4	2	2	1	1	4	3	5	4	1	2	3	4	3	5	1	2	2	3	4	2	2	5	4	4	2	4	
26	2	5	3	5	3	3	2	4	5	1	5	5	1	3	1	3	1	3	2	3	5	5	3	5	5	4	3	5	2	4	2	2	4	
27	2	3	2	5	4	4	2	1	1	5	1	3	2	5	2	1	2	2	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	3	1	1	5	4	
28	4	2	1	2	1	5	3	2	4	1	3	4	3	3	2	1	1	4	4	3	1	5	3	3	5	2	1	1	1	3	4	2	2	
29	4	5	2	4	2	1	1	4	5	3	5	5	3	1	1	4	5	2	4	5	2	4	1	1	4	1	3	4	2	1	3	5	2	
30	3	1	3	1	3	4	4	5	4	3	1	4	2	4	4	5	1	2	3	3	2	4	2	2	5	4	2	2	1	2	2	5	5	
31	2	4	3	5	2	2	4	4	3	1	2	3	3	5	4	4	2	4	2	1	3	3	4	3	4	2	2	2	1	3	3	2	4	
32	5	4	1	4	1	4	4	2	5	3	4	5	3	3	4	3	1	1	5	5	3	1	5	2	4	5	1	1	5	4	4	4	2	
33	4	3	4	2	3	3	2	5	3	5	3	2	3	4	4	4	3	2	5	1	4	2	2	5	5	5	5	5	4	2	1	4	4	
34	4	4	5	1	5	3	3	1	3	1	3	5	4	2	2	5	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	4	5	4	1	5	4	2	
35	5	5	5	1	4	1	5	2	4	2	1	4	3	4	1	2	2	4	2	1	4	4	2	2	2	3	4	2	1	4	1	4	3	
36	1	2	3	2	4	3	1	3	4	3	5	5	2	5	4	3	4	2	3	3	1	4	5	5	2	3	3	5	1	5	5	3	3	
37	4	4	5	2	1	5	5	5	1	2	3	4	2	5	4	1	4	1	2	4	1	5	2	1	5	2	2	1	5	4	3	3	5	
38	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	5	2	2	3	3	4	2	1	4	4	5	4	3	4	1	3	1	3	1	3	2	5	4	
39	4	3	4	5	2	3	5	4	4	1	2	3	2	4	1	5	1	3	5	5	4	5	1	2	2	2	1	4	4	4	2	2	2	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
42	3	3	5	1	1	4	2	1	4	1	5	3	4	1	5	1	1	4	5	4	3	2	5	1	4	4	1	5	1	4	5	2	2	
43	3	3	3	1	1	4	1	1	5	5	3	4	4	1	3	2	3	1	3	3	4	4	4	1	1	2	2	3	1	1	4	1	3	
44	2	1	2	4	3	5	4	1	5	5	1	5	5	5	5	1	2	3	5	3	2	1	1	2	5	4	2	4	1	1	1	3	3	
45	5	2	2	5	1	4	5	1	4	5	3	5	1	2	5	3	1	4	5	3	3	4	5	3	1	4	3	5	3	1	1	1	4	
46	3	2	3	4	4	1	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	5	1	1	4	2	5	5	5	1	3	5	2	1	2	
47	2	2	2	4	3	4	5	5	3	3	3	4	3	1	4	2	4	4	3	5	2	1	4	1	5	4	5	5	1	5	2	1	2	
48	1	3	2	1	3	2	4	5	2	4	4	3	2	4	3	5	4	1	5	4	5	2	2	1	1	4	3	2	3	1	5	1	4	
49	5	4	1	5	4	5	4	2	3	1	4	5	3	4	1	5	4</																	

105	2	2	1	2	5	5	2	1	3	2	3	3	3	5	5	1	1	4	2	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	1	
106	4	2	2	4	2	5	5	4	4	3	3	4	1	1	5	1	1	4	1	5	1	3	3	5	3	3	1	4	3	3	5	5		
107	5	3	3	5	5	4	4	5	1	3	4	2	4	5	3	3	5	5	1	5	3	1	2	5	1	5	2	2	1	3	2	5		
108	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	1	2	1	5	5	3	1	5	2	4	3	4	5	5	1	2	4	4	1	3	2	
109	1	1	5	2	4	1	1	3	3	5	1	5	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	1	2	4	4	4	3	3	1	1	1	
110	5	4	3	3	1	4	2	5	1	3	1	1	2	2	5	5	2	3	3	1	4	3	5	5	2	2	4	4	4	2	1	4	2	
111	1	3	5	4	3	4	1	4	5	2	4	1	1	1	5	4	2	2	1	1	4	4	5	2	1	2	4	5	1	2	1	4	5	
112	3	4	2	5	3	1	1	2	3	1	5	4	5	3	5	1	1	5	1	4	2	5	3	5	1	4	4	1	2	2	3	1	1	
113	3	3	4	3	3	1	3	1	2	5	1	2	1	3	2	5	4	2	2	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	5	4	2		
114	3	3	5	2	2	4	4	3	4	1	1	4	1	5	2	3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	5	1	1	4	3	4	4		
115	2	3	1	1	3	3	5	2	3	1	2	2	4	1	3	1	5	5	5	5	1	2	3	5	1	2	5	5	5	2	3	2	5	
116	2	1	4	5	3	4	5	1	1	2	5	3	2	2	1	3	3	1	4	2	2	2	2	5	2	1	1	5	3	4	2	1	3	
117	2	1	1	5	3	4	5	1	3	4	2	3	1	1	2	4	4	1	2	5	4	3	4	2	4	2	2	2	5	1	3	5	1	
118	2	5	1	4	2	1	4	5	2	3	2	4	1	3	4	5	5	1	4	4	3	3	3	2	3	5	3	2	2	4	4	2	4	
119	2	5	5	3	2	5	2	3	3	2	4	5	5	1	3	5	3	5	2	1	5	3	5	5	5	1	3	3	2	2	2	3	1	
120	1	5	1	2	2	5	1	1	3	4	2	4	4	3	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	1	3	4	2	4	1	1	4	5	
121	2	1	4	5	3	1	1	5	5	3	3	5	4	2	4	1	2	2	5	1	4	5	2	1	4	5	1	3	5	1	4	4	5	
122	5	3	2	5	3	1	1	5	1	4	5	2	1	3	1	5	2	2	3	2	2	5	4	1	1	3	1	5	2	3	4	5	5	
123	5	4	4	2	2	4	5	2	1	5	2	1	5	3	5	2	5	1	2	5	2	3	2	3	3	3	5	2	3	4	1	5	2	
124	1	4	4	5	4	5	4	1	2	5	4	1	1	4	2	5	3	5	5	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	5	5	4	1	
125	1	5	4	3	5	2	1	2	1	5	4	4	4	3	1	4	4	2	2	3	5	5	4	3	5	3	3	3	3	4	2	4	2	
126	4	1	5	1	4	3	4	4	4	4	4	5	1	4	1	4	5	3	2	3	5	1	2	5	3	4	1	1	4	3	4	5	1	
127	4	4	3	4	3	2	1	1	4	4	5	1	2	5	5	3	2	4	2	5	1	1	3	3	5	3	2	2	1	1	4	5	5	
128	4	3	2	4	1	4	4	2	1	3	3	5	2	1	1	1	3	1	3	5	5	4	5	1	4	5	5	3	1	3	2	4	3	
129	1	3	3	4	1	4	3	4	4	2	3	5	2	2	5	1	5	4	2	2	4	2	5	2	3	2	4	4	5	5	4	3	3	
130	5	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	1	3	5	5	2	3	5	3	3	1	2	3	1	2	3	2	5	2	3	4	
131	3	4	4	2	2	5	4	1	1	5	3	1	5	5	5	5	1	2	3	4	2	4	1	1	4	5	2	3	5	3	1	5	2	
132	4	5	5	5	3	4	5	1	4	2	4	4	5	3	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	1	2	5	3	1	2	5	2	4	
133	1	1	2	2	1	5	5	1	2	2	3	1	2	5	4	3	5	1	5	2	5	2	2	3	1	2	5	1	1	2	1	5	2	
134	3	3	5	5	1	4	3	1	5	5	1	4	2	1	1	4	3	4	1	3	5	4	1	3	3	5	5	2	3	1	5	5	4	
135	4	5	5	3	2	4	4	5	1	4	5	1	5	2	1	3	1	1	4	2	2	1	1	4	5	1	3	5	1	3	1	3	2	
136	5	2	4	1	4	2	4	4	1	2	2	3	2	1	1	2	5	1	2	3	3	1	2	1	1	4	3	5	5	4	4	5		
137	5	1	3	5	2	4	4	2	5	4	2	4	4	5	1	4	1	1	4	3	4	3	3	4	2	1	4	5	4	5	3	3	5	
138	5	3	2	4	2	2	1	5	3	3	1	3	5	4	5	2	2	1	5	2	3	5	5	1	3	4	3	1	1	4	3	4	5	
139	2	4	3	4	5	2	3	2	2	1	5	4	4	4	4	3	2	2	3	2	5	1	2	2	3	1	2	2	1	5	3	5	2	
140	4	3	3	5	3	1	3	1	1	5	3	1	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	2	5	1	5	4	5	3	4	2		
70	2	3	1	2	3	1	5	1	1	4	5	2	3	4	5	3	2	4	2	3	4	4	2	4	5	5	1	3	3	5	1	2	1	
71	5	5	4	2	1	4	5	4	1	1	1	3	1	3	3	5	2	3	3	3	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	
72	5	2	4	5	1	1	3	4	3	5	5	5	3	1	5	2	3	5	3	5	3	2	4	5	4	5	4	1	1	3	1	2	4	
73	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	1	2	1	5	4	1	5	4	5	2	1	5	4	2	2	3	3	2	5	2	1	4	
74	1	5	3	3	2	1	1	1	3	3	2	4	5	4	3	1	2	3	4	1	5	4	3	1	3	3	5	1	2	4	3	2	4	
75	4	2	1	2	2	4	3	2	1	1	3	4	2	3	2	5	3	1	1	2	2	3	2	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	
76	2	2	5	5	2	2	1	2	5	4	3	1	3	1	4	2	5	5	4	1	3	1	2	1	4	4	4	1	3	5	1	3	2	
77	3	3	5	4	2	3	2	4	4	3	4	5	2	4	2	5	3	1	2	3	4	4	1	5	1	3	2	3	1	2	1	3	2	
78	5	1	1	4	4	2	5	2	5	3	5	3	1	4	4	1	3	1	1	1	3	4	5	5	1	4	3	3	2	3	2	4	2	
79	3	5	3	2	1	1	2	5	1	5	2	2	4	3	1	2	4	3	2	3	2	1	3	3	2	4	1	4	5	4	5	4	4	
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
82	3	5	4	5	3	5	4	4	1	3	2	4	3	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	4	3	1	4	2	2	4	1	4	
83	1	1	3	1	2	5	2	4	4	3	3	5	1	2	3	5	2	3	1	1	5	3	3	2	2	4	1	5	3	2	5	3	3	
84	3	5	5	5	3	1	4	3	4	4	3	1	1	1	1	3	5	1	3	3	1	2	3	4	5	1	4	2	3	2	2	5	2	
85	1	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	5	4	3	3	2	1	5	5	2	5	3	2	3	3	2	3	5	2	
86	1	1	1	5	4	1	3	1	2	5	3	3	3	4	1	1	2	4	4	3	4	5	4	2	1	3	2	2	3	1	5	2	3	
87	2	2	5	4	2	5	2	4	5	2	1	5	5	4	1	4	1	2	2	2	4	3	1	4	5	1	4	1	1	5	5	5	3	
88	3	4	5	5	3	4	1	5	3	3	3	1	3	1	1	4	2	2	4	4	5	3	4	2	4	3	2	2	4	5	1	5	3	
89	3	2	3	2	4	2	1	2	5	4	5	5	4	1	4	5	5	4	2	1	4	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	1	5	
90	5	5	4	1	3	3	5	2	4	2	2	4	5	5	1	1	1	3	5	2	3	4	1	1	4	2	1	5	5	1	3	5	2	
91	2	3	5	4	1	5	1	3	3	4	2	2	1	5	4	2	2	2	1	2	2	3	5	5	2	5	3	5	1	3	1	3	3	
92	5	2	3	4	2	4	3	4	3	4	1	1	3</																					

142	1	2	1	3	4	2	2	1	1	5	4	4	2	3	3	1	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	5	3	2	5	5	1	5
143	1	1	1	3	2	2	1	5	3	3	2	1	2	1	5	1	1	1	4	4	4	4	5	2	2	2	5	3	5	1	3	3	1
144	3	5	4	1	1	2	5	3	1	2	4	4	1	2	2	1	2	3	1	5	3	3	5	5	2	2	1	5	1	2	4	3	3
145	3	2	3	4	5	2	4	5	4	4	1	2	3	4	2	3	1	2	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	2	2	5	1	1
146	4	3	1	1	5	2	2	4	2	1	5	3	4	2	4	4	3	1	5	2	4	1	4	3	4	5	4	2	4	2	1	2	2
147	5	4	2	4	2	3	3	5	3	3	1	3	2	1	4	5	5	1	2	5	1	4	3	3	5	5	4	5	2	3	4	4	4
148	1	2	2	3	3	2	4	4	5	3	5	5	1	2	3	1	5	3	5	5	3	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3
149	2	1	5	1	1	4	3	2	1	3	2	5	2	1	3	1	3	3	1	2	3	1	5	5	2	3	2	1	4	5	5	2	1
150	5	3	5	2	5	1	3	3	3	1	3	1	2	5	1	1	5	4	3	3	3	5	2	3	1	2	5	5	5	4	5	5	3
151	2	5	3	5	3	3	5	3	4	1	5	3	5	1	3	3	5	2	5	2	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2
152	4	5	4	3	5	5	3	1	3	3	3	1	5	1	4	1	5	3	2	5	2	2	2	1	5	5	5	2	5	3	2	2	2
153	4	5	3	1	3	3	2	4	1	4	5	1	2	5	4	3	3	3	2	1	3	2	5	1	2	2	5	4	1	3	4	3	1
154	4	1	1	2	5	2	4	1	1	2	5	2	5	4	4	3	5	4	4	3	5	1	2	4	4	2	2	4	3	5	2	1	1
155	4	5	4	3	3	1	5	1	1	3	5	3	4	1	2	4	1	4	1	3	5	3	2	1	1	2	2	1	4	2	4	4	2
156	1	4	5	2	5	5	4	5	3	4	2	2	1	2	4	4	4	1	1	2	1	4	1	2	4	1	3	4	4	3	3	4	2
157	3	4	1	4	4	4	1	5	2	4	5	5	1	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	2	1	5	4	1	5	1	3	1	3
158	4	2	2	1	2	4	2	4	2	5	2	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	5	4	1	2	5	3	2	2	5	1	4	1